

justice

Generated by: Legal AI Assistant

April 26, 2026

52. Beneficios Suplementarios por Desplazamiento Laboral (SJDB) Beneficios Suplementarios por Desplazamiento Laboral (SJDB) de la Compensación para Trabajadores de California:

Guía de Investigación Jurídica y Práctica (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 como un sustituto del asesoramiento 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: BENEFICIOS SUPLEMENTARIOS POR DESPLAZAMIENTO LABORAL (SJDB)

Esta guía explica el Beneficio Suplementario por Desplazamiento Laboral (SJDB, por sus siglas en inglés) - un vale por valor de \$6,000 que California otorga a los trabajadores lesionados que no pueden regresar a su trabajo anterior. Si se lesionó en el trabajo y su empleador no puede proporcionarle un trabajo adecuado, es posible que tenga derecho a este beneficio para capacitación laboral.

--Parte 1: ¿Qué es el SJDB y Quién Califica?

Resumen

El Beneficio Suplementario por Desplazamiento Laboral (SJDB) es un vale no transferible (un documento con un valor monetario establecido) que paga por educación, capacitación y desarrollo de habilidades cuando una lesión laboral le deja con limitaciones permanentes. "No transferible" significa que solo usted puede usarlo - no puede regalarlo, venderlo ni convertirlo en efectivo. El vale tiene un valor de \$6,000 para lesiones ocurridas en o después del 1 de enero de 2013, conforme al Código Laboral de California § 4658.7 (https://www.dir.ca.gov/t8/10133_31.html).

Tres Requisitos que Debe Cumplir

La ley de California establece tres condiciones que debe satisfacer para calificar para un vale SJDB. Las tres deben ser ciertas al mismo tiempo (Código Laboral de California § 4658.7(b) (https://www.dir.ca.gov/t8/10133_31.html); DIR, "Supplemental Job Displacement Benefits" (<https://www.dir.ca.gov/dwc/sjdb.html>)):

Requisito 1 - Fecha de la Lesión. Su lesión laboral debe haber ocurrido en o después del 1 de enero de 2004. Los trabajadores lesionados antes de esa fecha no son elegibles. Para el vale actual de \$6,000, su lesión debe haber ocurrido en o después del 1 de enero de 2013.

Requisito 2 - Incapacidad Parcial Permanente. Su médico debe determinar que su lesión causó incapacidad parcial permanente - lo que significa que tiene limitaciones físicas duraderas que reducen su capacidad para trabajar, pero no está totalmente incapacitado para trabajar. Su médico indicará que usted ha alcanzado el estado de "permanente y estacionario" (P&S), lo que significa que su condición ha mejorado todo lo posible

(también conocido como mejoría médica máxima, o MMI).

Requisito 3 - Ninguna Oferta de Trabajo Válida por parte de su Empleador. Su empleador debe no ofrecerle un trabajo adecuado dentro de los 60 días posteriores a que la compañía de seguros reciba el informe médico que determine incapacidad permanente. Si su empleador sí le ofrece un trabajo, esa oferta debe cumplir con requisitos legales específicos (explicados en la Parte 3). Si la oferta no cumple siquiera con un requisito, usted aún califica para el vale.

Lo que Cubre el Vale

Puede utilizar su vale SJDB de \$6,000 para (8 Cal. Code Regs. § 10133.31(e)-(f) (https://www.dir.ca.gov/t8/10133_31.html); DIR, "DWC SJDB Information" (<https://www.dir.ca.gov/dwc/sjdb.htm>)):

Matrícula y cuotas en escuelas públicas de California o proveedores de capacitación aprobados

Cuotas de exámenes para licencias y certificaciones

Herramientas requeridas por su programa de capacitación

Equipo informático (hasta \$1,000)

Gastos varios como libros y materiales (hasta \$500)

Servicios de orientación vocacional (hasta \$600, y no más del 10% del total del vale)

Lesiones Anteriores a 2013: Se Aplican Reglas Diferentes

Si su lesión ocurrió entre el 1 de enero de 2004 y el 31 de diciembre de 2012, se aplican reglas diferentes conforme al Código Laboral de California § 4658.5

(<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-2/chapter-2/article3/section-4658-6/>). El monto del vale oscila entre \$4,000 y \$10,000 según el porcentaje de su calificación de incapacidad. El plazo para la oferta del empleador era de 30 días en lugar de 60. Estos vales más antiguos pueden canjearse por efectivo como parte de un acuerdo de compensación para trabajadores, a diferencia de los vales posteriores a 2013 (GEK Law, "SB 863 Changes" (<https://www.geklaw.com/news/displacement-voucher.html>)).

--Parte 2: Cómo Funciona el Plazo de 60 Días

El Detonante: El Informe de Su Médico

El proceso comienza cuando el administrador de reclamos (la compañía de seguros que maneja el reclamo de compensación para trabajadores de su empleador) recibe el primer informe del médico que dice dos cosas: (1) que su condición es permanente y estacionaria, y (2) que su lesión causó incapacidad parcial permanente. Este informe debe incluir o estar acompañado del Informe del Médico sobre Regreso al Trabajo y Vale (Formulario DWC-AD 10133.36 (<https://www.dir.ca.gov/dwc/forms/SJDB/10133.36.pdf>)), el cual documenta sus restricciones laborales específicas (8 Cal. Code Regs. § 10133.36 (<https://www.dir.ca.gov/dwc/forms/SJDB/10133.36.pdf>)).

Importante: El plazo de 60 días comienza en el momento en que el administrador de reclamos recibe este primer informe - no cuando usted se entera del mismo. El plazo no se reinicia si llega un segundo informe o uno más detallado posteriormente. Esto se denomina la doctrina del "primer informe", establecida en *Lopez v. D&J Packaging*, 2019 Cal. Wrk. Comp. P.D. LEXIS 289 (WCAB 2019)

(<https://calawyers.org/workers-compensation/an-overview-of-sjdb-vouchers-and-recent-case-law/>).

Lo Que Sucede Durante los 60 Días

Su empleador tiene exactamente 60 días calendario desde la fecha en que el administrador de reclamos recibió el informe del médico para ofrecerle trabajo regular, modificado o alternativo que cumpla con todos los requisitos legales.

Si su empleador no hace ninguna oferta - o hace una oferta que no cumple con siquiera uno de los requisitos - usted adquiere el derecho al vale SJDB (Cal. Lab. Code § 4658.7(b) (https://www.dir.ca.gov/t8/10133_31.html)).

Después de los 60 Días: Emisión del Vale

Si no se hace una oferta válida para el día 60, el administrador de reclamos debe emitir su vale SJDB dentro de 20 días calendario (a más tardar el día 80). Este plazo es obligatorio. Si el administrador de reclamos lo incumple, usted podría tener derecho a sanciones bajo Cal. Lab. Code § 5814 (<https://employeesfirstlaborlaw.com/labor-code-%C2%A75814-penalties-for-unreasonable-delay-or-denial/>), el cual permite sanciones del 25% del beneficio retrasado, hasta \$10,000, por demora irrazonable (DC Law, "Labor Code § 5814 Penalties" (<https://dclbv.com/newsletters/2018/q1/is-an-applicant-entitled-to-a-labor-code-5814-penalty/>)).

La Regla de Cumplimiento Sustancial

¿Qué pasa si su médico no usó el formulario oficial exacto? En *Fndkyan v. Opus One Labs*, 2019 Cal. Wrk. Comp. P.D. LEXIS 51 (WCAB 2019) (<https://www.gmslawllp.com/gms-news-alert/supplemental-job-displacement-voucher-form/>), la Junta de Apelaciones de Compensación para Trabajadores (WCAB) - la junta estatal que decide las disputas de compensación para trabajadores - dictaminó que el cumplimiento sustancial es suficiente. Si el informe de su médico contiene toda la información necesaria sobre sus restricciones permanentes y capacidad laboral, el empleador no puede negarle su vale solo porque el médico usó el formulario equivocado.

--Parte 3: Lo Que Hace Válida una Oferta de Trabajo del Empleador

La Prueba de Cuatro Partes

Su empleador debe cumplir con los cuatro requisitos siguientes para que una oferta de trabajo sea válida y le impida recibir un vale SJDB. Si la oferta falla en tan solo un punto, usted conserva su derecho al vale (Cal. Lab. Code § 4658.7(b) (https://www.dir.ca.gov/t8/10133_31.html); ICOF, "SJDB: Who Qualifies" (<https://www.icofcalifornia.com/articles/supplemental-job-displacement-benefits-who-qualifies-and-how-to-use-it>)):

Prueba 1 - Médicamente Apropiado. Usted debe ser físicamente capaz de realizar el trabajo ofrecido dadas sus restricciones laborales permanentes. Si su médico dice que usted no puede levantar más de 10 libras y el trabajo requiere levantar 25 libras, la oferta no supera esta prueba.

Prueba 2 - Al Menos el 85% de Su Salario Previo a la Lesión. El trabajo ofrecido debe pagar al menos el 85% de su salario semanal promedio (AWW) al momento de la lesión. Su AWW se calcula bajo Cal. Lab. Code § 4453 (<https://www.sullivanoncomp.com/hubfs/docs/Resources/AWW-Calculation-Guide-2024.pdf>) e incluye el pago regular, horas extras que trabajaba regularmente y bonificaciones no discrecionales (bonificaciones

que su empleador estaba obligado a pagar).

Prueba 3 - Dura al Menos 12 Meses. El trabajo debe describirse como de duración de al menos 12 meses o ser una posición permanente. Los trabajos temporales, proyectos a corto plazo o posiciones "sujetas a financiamiento continuo" no califican.

Prueba 4 - Distancia Razonable para Desplazarse. El trabajo debe estar a una distancia razonable de desplazamiento desde donde usted vivía al momento de su lesión. Esto se basa en su historial real de desplazamiento - no en un número arbitrario de millas.

Qué Significa "Distancia Razonable para Desplazarse"

En *Tuivai v. Links Electrical Service*, 2015 Cal. Wrk. Comp. P.D. LEXIS 483 (WCAB 2015) (<https://calawyers.org/workers-compensation/an-overview-of-sjdb-vouchers-and-recent-case-law/>), la WCAB dictaminó que lo "razonable" depende de qué tan lejos viajaba usted realmente al trabajo antes de su lesión. A un trabajador que se desplazaba 119 millas antes de la lesión razonablemente se le podría pedir desplazarse 82 millas a una nueva posición. Pero a un trabajador con un desplazamiento de cinco millas no se le tendría que exigir aceptar un trabajo a 30 millas de distancia.

La Regla de la "Oferta de Buena Fe"

Incluso si una oferta parece cumplir con las cuatro pruebas en el papel, debe ser una oferta de buena fe - lo que significa una oferta genuina y real que usted pueda realmente aceptar. En *Anthony Dennis v. State of California*, ADJ9346293 (WCAB En Banc 2018) (<https://bradfordbarthel.com/2020/05/04/anthony-dennis-and-a-bona-fide-offer-of-modified-regular-or-alternative-work/>),

a un trabajador encarcelado se le ofreció un trabajo sabiendo que legalmente no podía aceptarlo. La WCAB dictaminó que la oferta no era de buena fe, por lo que el vale aún se debía. Su empleador no puede ofrecerle un trabajo que es imposible para usted aceptar, que no existe realmente, o que se ofrece de mala fe.

Respondiendo a una Oferta de Trabajo

Si su empleador hace una oferta usando el Formulario DWC-AD 10133.35 (<https://www.dir.ca.gov/dwc/forms/SJDB/10133.35.pdf>), usted tiene 30 días calendario para aceptarla o rechazarla. Si no responde dentro de 30 días, la ley trata su silencio como un rechazo (8 Cal. Code Regs. § 10133.35 (<https://www.dir.ca.gov/dwc/forms/SJDB/10133.35.pdf>)). Si rechaza la oferta, ponga sus razones por escrito y explique qué requisito específico la oferta no cumple.

--Parte 4: Reglas de Vencimiento del Vale y de Arreglo

Cuándo Vence Su Vale

Para lesiones ocurridas el 1 de enero de 2013 o después, su vale SJDB vence en la última de estas dos fechas (Cal. Lab. Code § 4658.7 (https://www.dir.ca.gov/t8/10133_31.html); DIR, "DWC SJDB Information" (<https://www.dir.ca.gov/dwc/sjdb.htm>)):

Dos años a partir de la fecha en que se le emitió el vale, o

Cinco años a partir de la fecha de su lesión

Una vez que el vale expira, usted pierde el beneficio de forma permanente. No hay manera de extenderlo, renovarlo ni recuperarlo.

Importante: Lleve un seguimiento cuidadoso de su fecha de vencimiento. Si planea inscribirse en un programa de capacitación de varios años, asegúrese de comenzar antes de que expire el vale y confirme con el proveedor de capacitación que aceptará la presentación tardía de gastos si su capacitación continúa más allá de la fecha de vencimiento.

No Puede Canjear Este Vale por Dinero en Efectivo

Para lesiones ocurridas a partir del 1 de enero de 2013, el Cal. Lab. Code § 4658.7(g) (https://www.dir.ca.gov/t8/10133_31.html) prohíbe estrictamente canjear, convertir o conmutar su vale SJDB por dinero en efectivo. Esto significa:

No puede cambiar el vale por dinero en un acuerdo de Compromiso y Liberación (C&R, por sus siglas en inglés) - un tipo de acuerdo en el que usted y la compañía de seguros acuerdan un pago único para cerrar su caso.

No puede pedirle a la compañía de seguros que le pague en efectivo en lugar de emitir el vale.

No puede vender ni transferir el vale a ninguna otra persona.

Excepción Limitada: Disputas Serias Sobre si la Lesión Está Relacionada con el Trabajo

Existe una excepción limitada. Si hay una disputa seria y de buena fe sobre si su lesión ocurrió en el trabajo (llamada disputa AOE/COE - "derivada del empleo/en el curso del empleo"), y perder esa disputa eliminaría todos sus derechos de compensación laboral, las partes pueden resolver el SJDB como parte de un acuerdo general. Un juez de la WCAB debe aprobar esto específicamente. Esta excepción fue reconocida en *Beltran v. Structural Steel Fabricators*, 81 Cal. Comp. Cases 1224 (WCAB 2016) (<https://www.tidhlaw.com/2018/08/01/settlement-of-supplemental-job-displacement-benefits-voucher-in-post-1-1-13-cases/>) y confirmada por Hanna Brophy, "SJDB Vouchers Can Now Be Resolved for SB 863 Injuries" (<https://www.hannabrophy.com/news/sjdb-vouchers-can-now-resolved-sb-863-injuries/>).

Crítico: No acepte ningún acuerdo que elimine sus derechos SJDB a menos que su abogado confirme que existe una disputa AOE/COE genuina y que un juez haya aprobado el acuerdo. Sin ambas condiciones, es probable que el acuerdo sea rechazado.

Reglas del Vale Anteriores a 2013

Si su lesión ocurrió entre 2004 y 2012, su vale puede canjearse por dinero en efectivo como parte de un acuerdo de compensación laboral. El monto del vale varía entre \$4,000 y \$10,000 según su porcentaje de discapacidad, y los vales emitidos antes del 1 de enero de 2013 no tienen fecha de vencimiento (GEK Law, "SB 863 Changes" (<https://www.geklaw.com/news/displacement-voucher.html>)).

--Parte 5: Guía Paso a Paso para Obtener Su Vale SJDB

Fase 1: Supervise Su Tratamiento Médico

Manténgase en contacto regular con su médico tratante (su médico principal para la lesión). Cuando su médico determine que ha alcanzado la mejoría médica máxima, pídale que complete el Informe del Médico sobre el Regreso al Trabajo y el Vale (Formulario DWC-AD 10133.36)

(<https://www.dir.ca.gov/dwc/forms/SJDB/10133.36.pdf>). Obtenga una copia de este informe y anote la fecha en que el administrador de reclamos lo recibe - esta fecha inicia el plazo de 60 días.

Fase 2: Esté Atento a una Oferta de Trabajo del Empleador (Días 1-60)

Durante el plazo de 60 días, su empleador puede ofrecerle un trabajo. Si recibe una oferta:

Obtenga la oferta por escrito (debe estar en el Formulario DWC-AD 10133.35

(<https://www.dir.ca.gov/dwc/forms/SJDB/10133.35.pdf>))

Verifique si el trabajo se ajusta a sus restricciones médicas

Calcule si el pago equivale al menos al 85% de su salario semanal promedio previo a la lesión

Confirme que el trabajo dura al menos 12 meses

Verifique que la ubicación del trabajo esté dentro de una distancia razonable para desplazarse

Si se cumplen las cuatro pruebas, debe decidir: aceptar el trabajo (perdiendo el vale) o rechazarlo. Si alguna prueba no se cumple, rechaza la oferta por escrito y explique qué requisito no cumple.

Fase 3: Reciba Su Vale (Días 61-80)

Si no se hace una oferta válida para el día 60, comuníquese con el administrador de reclamos el día 61 para solicitar su vale. El administrador de reclamos debe emitirlo dentro de los 20 días (Cal. Lab. Code § 4658.7(c) (<https://www.dir.ca.gov/t8/1013331.html>); DIR, "DWC SJDB FAQ" (<https://www.dir.ca.gov/dwc/sjdb/sjdbfaq.html>)).

Fase 4: Elija un Programa de Capacitación

Seleccione un proveedor de capacitación aprobado de la Lista de Proveedores de Capacitación Elegibles (ETPL) en el sitio web de CalJOBS (<https://www.caljobs.ca.gov/>). Antes de inscribirse:

Confirme que el proveedor esté actualmente certificado en la ETPL

Verifique que el proveedor acepte los vales SJDB y facturará directamente al administrador de reclamos

Verifique que el programa se ajuste a sus restricciones físicas

Revise las tasas de finalización del programa y los resultados de colocación laboral

Asegúrese de que el vale de \$6,000 cubra los costos, o planifique gastos de su bolsillo

Fase 5: Presente el Vale y Reciba el Pago

Complete el Formulario DWC-AD 10133.32 (<https://www.dir.ca.gov/dwc/forms.html>) con la información de su proveedor y envíelo al administrador de reclamos con la confirmación de inscripción y la documentación de costos. El administrador de reclamos tiene 45 días calendario para procesar el pago (8 Cal. Code Regs. § 10133.31 (https://www.dir.ca.gov/t8/10133_31.html)).

--Parte 6: El Programa de Suplemento de Regreso al Trabajo - Un Adicional de \$5,000

¿Qué Es el RTWSP?

El Programa de Suplemento de Regreso al Trabajo (RTWSP, por sus siglas en inglés) es un programa separado, financiado por el estado, que le otorga un pago único de \$5,000 adicional a su vale SJDB de \$6,000. Esto significa que su apoyo total de capacitación puede alcanzar los \$11,000. El estado de California paga esto - no su empleador ni la compañía de seguros (DIR, "Return-to-Work Supplement Program" (<https://www.dir.ca.gov/rtwsp/rtwsp.html>)).

Quién Califica

Usted califica para el RTWSP si se cumplen las tres condiciones siguientes (DIR, "RTWSP FAQs" (<https://www.dir.ca.gov/rtwsp/Faqs.html>)):

Su lesión ocurrió a partir del 1 de enero de 2013

Recibió un vale SJDB de un administrador de reclamos

Presenta la solicitud dentro de un año a partir de la fecha en que se le entregó (envió por correo) el vale SJDB

Crítico: El plazo de un año para presentar la solicitud es estricto. No hay extensiones ni excepciones. Marque esta fecha límite en su calendario el día que reciba su vale.

Cómo Presentar la Solicitud

Usted presenta la solicitud en línea a través del portal de solicitudes RTWSP del DIR (<https://www.dir.ca.gov/rtwsp/rtwsp.html>). Necesitará:

Su nombre completo y dirección postal actual

Su número de Adjudicación (ADJ) - un número de caso que puede consultar en el sitio web de la DWC

Su número de reclamo de compensación laboral (del administrador de reclamos)

La fecha de prueba de entrega del SJDB (que se encuentra en la página 6 del formulario del vale)

Una copia del vale SJDB en formato PDF o TIFF

El DIR revisa su solicitud en aproximadamente 60 días. Si se aprueba, el cheque de \$5,000 se envía por correo dentro de los 25 días posteriores a la aprobación (DIR, "RTWSP FAQs" (<https://www.dir.ca.gov/rtwsp/Faqs.html>)).

Límites en los Pagos del RTWSP

Incluso si recibe múltiples vales SJDB por múltiples lesiones, solo puede recibir un pago total de \$5,000 del RTWSP (Friedman Law, "Double Vouchers" (<https://www.friedmanlawoffices.com/2024/03/doublevouchers-a-60-second-seminar-in-workers-compensation-claims-handling/>)).

--Parte 7: Qué Hacer Si Su Vale Es Denegado

Opción 1: Solicitar Resolución Administrativa de Disputas

Si usted y el administrador de reclamos no están de acuerdo sobre su elegibilidad para el SJDB o el monto del vale, cualquiera de las partes puede presentar el Formulario DWC-AD 10133.55 (Solicitud de Resolución de Disputas)

(<https://bradfordbarthel.com/wpcontent/uploads/2024/09/20240924-Supplemental-Job-Displacement-Benefits.pdf>) ante el Director Administrativo de la División de Compensación de Trabajadores. Incluya una declaración clara de la disputa y documentos de respaldo. El Director Administrativo normalmente responde dentro de 30 a 60 días. Sin embargo, este proceso se limita a disputas fácticas y técnicas (como el cálculo del monto del vale o la verificación del estado de aprobación de un proveedor).

Opción 2: Presentar ante la WCAB

Para disputas sobre si una oferta de trabajo fue válida o "de buena fe", debe acudir a la Junta de Apelaciones de Compensación de Trabajadores (WCAB, por sus siglas en inglés) - el tribunal estatal que maneja las disputas de compensación de trabajadores. Con base en *Anthony Dennis v. State of California*, ADJ9346293 (WCAB En Banc 2018)

(<https://bradfordbarthel.com/2020/05/04/anthony-dennis-and-a-bona-fide-offer-of-modified-regular-oralternati-ve-work/>), la WCAB tiene autoridad exclusiva sobre estas disputas.

Para presentar una solicitud ante la WCAB:

Si aún no tiene un caso abierto, presente una Solicitud de Adjudicación de Reclamo (AAC) para abrir uno

Si ya tiene un caso abierto, presente una Declaración de Preparación para Proceder (DOR) solicitando una audiencia sobre el asunto del SJDB

Asista a la conferencia previa al juicio, donde el juez alentará un acuerdo o limitará los asuntos en disputa

Si la disputa no se resuelve, el caso procede a juicio

Lo Que Debe Probar en el Juicio

En el juicio, usted tiene la carga de la prueba - es decir, debe demostrar que es más probable que no que usted califica. Debe presentar:

El informe de su médico que establece la incapacidad parcial permanente y las restricciones laborales

Evidencia que muestre cuándo el administrador de reclamos recibió el informe (para demostrar que comenzó el plazo de 60 días)

Documentación de cualquier oferta de trabajo, analizada contra los cuatro requisitos

Sus registros salariales para respaldar el cálculo del 85%

Evidencia sobre la distancia del trayecto al trabajo, si es relevante

Testimonio de expertos si sus restricciones médicas son complejas

Apelación de una Denegación

Si el juez de la WCAB deniega su reclamo, puede presentar una Petición de Reconsideración (PFR) dentro de los 20 días posteriores a la decisión. Un panel de comisionados de la WCAB revisará el expediente completo y podrá confirmar, revocar o modificar la decisión del juez (Cal. Lab. Code § 5903

(<https://royyanglaw.com/how-is-workers-comp-calculated/>)).

--Parte 8: Lesiones Múltiples y Vales Múltiples

Cuándo Puede Recibir Más de un Vale

Si tiene más de una lesión laboral - del mismo empleador o de empleadores diferentes - y cada lesión resulta en incapacidad parcial permanente sin una oferta de trabajo válida, puede recibir un vale SJDB separado por cada lesión. Cada lesión se evalúa individualmente (Friedman Law, "Double Vouchers" (<https://www.friedmanlawoffices.com/2024/03/double-vouchers-a-60-second-seminar-in-workerscompensation-claims-handling/>)).

Ejemplo: Usted se lesionó la espalda en enero de 2024 y el hombro en marzo de 2024, ambos en el mismo trabajo. Ambas lesiones alcanzan el estado P&S con restricciones permanentes. Su empleador no ofrece trabajo adecuado para ninguna de las lesiones. Usted recibiría dos vales por un total de \$12,000.

Cuándo Solo Se Aplica un Vale

Si múltiples lesiones en diferentes partes del cuerpo se tratan como una sola lesión combinada - con una única calificación de incapacidad que cubre todas las condiciones - solo se adeuda un vale. Esto ocurre cuando las lesiones suceden cercanas en el tiempo y se tratan médicamente como una sola condición.

El Límite del RTWSP Aún Aplica

Incluso con dos o más vales, solo puede recibir un pago de \$5,000 del RTWSP por parte del estado.

--Parte 9: Decisiones Clave Que Debe Tomar

Decisión 1: Aceptar o Rechazar una Oferta de Trabajo del Empleador

Esta es la decisión más importante en el proceso del SJDB. Antes de decidir:

Compare cuidadosamente la oferta con los cuatro requisitos legales

Obtenga el consejo de su abogado

Ponga su decisión y sus razones por escrito

Si rechaza, especifique exactamente cuál requisito incumple la oferta

Decisión 2: Si Llegar a un Acuerdo en Su Caso

Para lesiones posteriores a 2013, generalmente no puede intercambiar su vale SJDB por dinero en efectivo. No acepte términos de acuerdo que eliminen sus derechos al vale a menos que su abogado confirme que existe una disputa genuina de AOE/COE y un juez la apruebe.

Decisión 3: Elegir un Programa de Capacitación

Seleccione un programa que se ajuste a sus restricciones médicas, objetivos profesionales y situación financiera. No se apresure a iniciar una capacitación solo para usar el vale antes de que expire si el programa no se ajusta a sus necesidades.

Importante: Tres plazos pueden poner fin permanentemente a sus derechos: (1) la fecha de vencimiento del vale (dos años desde su emisión o cinco años desde la lesión, lo que sea más tarde), (2) el plazo de un año para solicitar el RTWSP, y (3) la ventana de 30 días para responder a una oferta de trabajo del empleador. Perder cualquiera de estos plazos no se puede deshacer.

--Parte 10: Evaluando Sus Probabilidades de Éxito

Alta Probabilidad de Obtener el Vale

Tiene una alta probabilidad de recibir su vale SJDB cuando:

Tiene un informe médico claro que demuestra incapacidad parcial permanente con restricciones documentadas

Los registros del administrador de reclamos confirman la recepción del informe

Su empleador no hizo ninguna oferta de trabajo durante la ventana de 60 días

Usted no regresó a trabajar con el empleador durante ese tiempo

Probabilidad Media

Su caso es más incierto cuando:

Su empleador hizo una oferta de trabajo que no cumple por poco con un requisito (por ejemplo, salarios al 82% en lugar del 85%)

Si usted puede físicamente realizar el trabajo ofrecido es genuinamente incierto

Sus patrones de trayecto al trabajo previos a la lesión son difíciles de documentar

Existen opiniones médicas contrapuestas sobre su incapacidad

Baja Probabilidad

Sus probabilidades se reducen cuando:

Documento fragmento 5 de 30.

Su empleador presentó una oferta de trabajo detallada que claramente cumple con los cuatro requisitos

Usted rechazó la oferta sin explicar cuál requisito no se cumplía

Usted no ha presentado evidencia que contradiga la documentación del empleador

--Parte 11: Formularios Importantes y Dónde Encontrarlos

Todos los formularios oficiales están disponibles en la página de Formularios de la División de Compensación de Trabajadores del DIR (<https://www.dir.ca.gov/dwc/forms.html>):

Formulario DWC-AD 10133.32 - El vale SJDB propiamente dicho (para lesiones posteriores a 2013). El administrador de reclamos llena una parte y usted completa el resto con los detalles de su programa de capacitación.

Formulario DWC-AD 10133.35 - Notificación de Oferta de Trabajo Regular, Modificado o Alternativo (<https://www.dir.ca.gov/dwc/forms/SJDB/10133.35.pdf>). Su empleador utiliza este formulario para hacer una oferta de trabajo. Usted tiene 30 días para aceptar o rechazar.

Formulario DWC-AD 10133.36 - Informe del Médico sobre Regreso al Trabajo y Vale (<https://www.dir.ca.gov/dwc/forms/SJDB/10133.36.pdf>). Su médico utiliza este formulario para documentar sus restricciones laborales e incapacidad permanente.

Formulario DWC-AD 10133.55 - Solicitud de Resolución de Disputas. Se utiliza para pedir al Director Administrativo que resuelva desacuerdos sobre la elegibilidad del SJDB.

--Parte 12: Leyes y Reglamentos Clave de California

Estatutos

Cal. Lab. Code § 4658.7 (https://www.dir.ca.gov/t8/10133_31.html) - La ley principal que rige el SJDB para lesiones que ocurrieron el 1 de enero de 2013 o después. Establece el plazo de 60 días para la oferta, el monto del vale de \$6,000, el plazo de 20 días para la emisión, las reglas de vencimiento y la prohibición de acuerdos de liquidación.

Cal. Lab. Code § 4658.5

(<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-2/chapter-2/article-3/section-4658-6/>) - Rige el SJDB para lesiones ocurridas entre el 1 de enero de 2004 y el 31 de diciembre de 2012 (ahora en gran parte reemplazado).

Cal. Lab. Code § 4658.1 (<https://www.cwci.org/document.php?file=1966.doc>) - Define "trabajo regular", "trabajo modificado" y "trabajo alternativo".

Cal. Lab. Code § 4453

(<https://www.sullivanoncomp.com/hubfs/docs/Resources/AWW-Calculation-Guide-2024.pdf>) - Métodos para calcular su salario semanal promedio.

Cal. Lab. Code § 5814

(<https://employeesfirstlaborlaw.com/labor-code-%C2%A75814-penalties-for-unreasonable-delay-or-denial/>) - Autoriza sanciones de hasta el 25% (o \$10,000) por demora injustificada en el pago de beneficios.

Reglamentos

**8 Cal. Code Regs. §