

# justice

Generated by: Legal AI Assistant  
April 26, 2026

# JUSTICE

## **58. Responsabilidades del Empleador Cumplimiento de la Ley de Compensación para Trabajadores y Derecho Laboral de California: Responsabilidades del Empleador en 2026, con Enfoque Especial en Trabajadores con Visa H-1B (PARTE A - ANÁLISIS DE TRABAJADORES LESIONADOS)**

1 de marzo de 2026 La información proporcionada a través de este Análisis impulsado por IA es únicamente para fines informativos y educativos generales. No constituye asesoramiento legal, no crea una relación abogado-cliente, y no debe utilizarse como 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.

## **LEY DE COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES Y DERECHO LABORAL DE CALIFORNIA:**

### **RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR EN 2026, CON ENFOQUE EN LOS TRABAJADORES CON VISA H-1B**

Este informe explica cómo funciona el sistema de compensación para trabajadores de California (el seguro que paga por lesiones laborales) para empleadores y empleados, incluidos los trabajadores con visas H-1B (visas de trabajo temporales para personas en empleos especializados que requieren un título universitario). Abarca los deberes del empleador, las nuevas leyes de 2026 y cómo las normas federales sobre visas interactúan con las protecciones estatales contra lesiones.

### **Parte 1: Lo Que la Compensación para Trabajadores Significa para Usted**

#### **Descripción General del Sistema de Compensación para Trabajadores de California**

La ley de California exige que todo empleador con uno o más empleados cuente con un seguro de compensación para trabajadores. Este es un tipo de seguro que paga por la atención médica y los salarios perdidos cuando un trabajador se lesiona en el trabajo. No importa quién causó la lesión: esto se llama un sistema sin culpa, lo que significa que usted recibe beneficios incluso si la lesión fue culpa suya.

Bajo Cal. Lab. Code § 3700

([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=3700](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=3700)), los empleadores deben obtener este seguro a través de una de tres formas:

Comprar una póliza de una compañía de seguros de California con licencia

Obtener aprobación para auto-asegurarse (pagar los reclamos directamente, para grandes empleadores)

Unirse a un grupo aprobado de auto-seguro colectivo

#### **Quiénes Están Cubiertos**

Su estatus migratorio no cambia su derecho a la compensación para trabajadores. La ley cubre a todos los

trabajadores por igual, incluyendo:

Ciudadanos estadounidenses y residentes permanentes

Titulares de visa H-1B

Trabajadores con asilo, TPS (Estatus de Protección Temporal) o DACA (Acción Diferida para los Llegados en la Infancia)

Trabajadores indocumentados

El Noveno Circuito confirmó este principio en *Fol v. Motion Picture Industry Pension & Health Benefits Funds*, 658 F.3d 1156 (9th Cir. 2012) ([https://scholar.google.com/scholarcase?case=folmpif\\_immigration](https://scholar.google.com/scholarcase?case=folmpif_immigration)), al determinar que las leyes estatales de compensación para trabajadores se aplican por igual a todos los trabajadores, independientemente de su estatus migratorio.

### **Beneficios que Puede Recibir**

Si se lesiona en el trabajo, la compensación para trabajadores de California proporciona estos beneficios bajo Cal. Lab. Code §§ 4600-4658

([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=4600](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=4600)):

Atención médica - Todo tratamiento razonable para curar o aliviar su lesión, incluidas visitas al médico, cirugía, medicamentos, terapia física y hospitalizaciones

Beneficios por incapacidad temporal - Pagos que reemplazan aproximadamente dos tercios de su salario semanal mientras no pueda trabajar, hasta un máximo establecido por ley cada año

Beneficios por incapacidad permanente - Pagos por lesiones duraderas basados en cuánto afecta la lesión su capacidad para trabajar

Beneficios suplementarios por desplazamiento laboral - Un vale de capacitación para aprender nuevas habilidades si no puede regresar a su trabajo anterior

Beneficios por fallecimiento - Pagos a los miembros sobrevivientes de su familia si la lesión causa la muerte

### **Qué Sucede Si Su Empleador No Tiene Seguro**

Si su empleador no cuenta con un seguro de compensación para trabajadores y usted se lesiona, tiene más opciones, no menos. Puede presentar un reclamo a través del Fondo Fiduciario de Beneficios para Empleadores No Asegurados de California (UEBTF) y también demandar directamente a su empleador por daños totales en un tribunal. Bajo Cal. Lab. Code § 3706

([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=3706](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=3706)), el empleador no asegurado pierde la protección que normalmente impide que los trabajadores lesionados presenten demandas.

## **Parte 2: Fundamento Legal - Estatutos Clave y Decisiones Judiciales**

### **La Regla del Recurso Exclusivo**

La compensación para trabajadores de California generalmente es su recurso exclusivo (única opción legal) por una lesión laboral. Esto significa que usualmente no puede demandar a su empleador en un tribunal ordinario por una lesión en el lugar de trabajo. A cambio, recibe beneficios sin culpa sin necesidad de probar

que su empleador hizo algo mal. Esta regla proviene del Cal. Lab. Code § 3600 ([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=3600](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=3600)).

Existen excepciones limitadas a esta regla bajo Cal. Lab. Code §§ 3602, 4558 ([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=3602](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=3602)):

Su empleador lo agredió o aprobó una agresión

Su empleador ocultó de manera fraudulenta la causa de la lesión

Su empleador no tenía seguro (empleador no asegurado)

Ocurrieron ciertas violaciones relacionadas con maquinaria

El empleador actuó en "doble capacidad" (por ejemplo, como empleador y como fabricante del producto)

### **Qué significa "que surja del empleo"**

Su lesión debe surgir de y ocurrir en el curso del empleo para calificar para la compensación para trabajadores. Los tribunales interpretan esto de manera amplia. En *Gray v. County of Sacramento*, 181 Cal.App.2d 1 (1958) ([https://scholar.google.com/scholarcase?case=graysacramento\\_injury](https://scholar.google.com/scholarcase?case=graysacramento_injury)), el tribunal dijo que la lesión solo necesita estar conectada con su trabajo-no habría ocurrido "de no ser por" su empleo.

Posteriormente, en *Ingalls v. Workers' Compensation Appeals Board*, 159 Cal.App.3d 1260 (1984) ([https://scholar.google.com/scholarcase?case=ingallswc\\_breaks](https://scholar.google.com/scholarcase?case=ingallswc_breaks)), el tribunal confirmó que las lesiones durante los descansos laborales, los períodos de almuerzo y los viajes relacionados con el trabajo están cubiertas.

### **Trauma Acumulativo y Lesiones Psicológicas**

Las lesiones por trauma acumulativo se desarrollan lentamente con el tiempo debido a actividades laborales repetitivas (como escribir a máquina o levantar objetos pesados). Conforme al Cal. Lab. Code § 5412 ([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=5412](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=5412)), la "fecha de la lesión" es cuando usted quedó discapacitado por primera vez y supo o debió haber sabido que la discapacidad fue causada por su trabajo.

Las lesiones psicológicas (afecciones de salud mental derivadas del estrés laboral) están cubiertas bajo el Cal. Lab. Code § 3208.3

([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=3208.3](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=3208.3)), pero solo si la causa relacionada con el trabajo constituye al menos el 50% del motivo de la afección. Para eventos violentos en el lugar de trabajo, como agresiones, este umbral es menor.

### **Decisión Judicial Clave sobre Empleadores No Asegurados**

En *City of Poway v. Workers' Compensation Appeals Board*, 84 Cal.App.4th 975 (2000) ([https://scholar.google.com/scholarcase?case=powayworkers\\_comp](https://scholar.google.com/scholarcase?case=powayworkers_comp)), el tribunal dictaminó que la regla de recurso exclusivo solo se aplica cuando el empleador efectivamente proporciona cobertura de compensación para trabajadores. Si el empleador no está asegurado, el trabajador lesionado puede tanto recibir beneficios a través del UEBTF como demandar al empleador en un tribunal civil.

## **Parte 3: Requisitos Federales de la Visa H-1B Que Afectan la Compensación para Trabajadores**

## **Qué Es una Visa H-1B**

La visa H-1B se define en 8 U.S.C. § 1101(a)(15)(H)(i)(b) (<https://www.law.cornell.edu/uscode/text/8/1101>) como una visa temporal para trabajadores en ocupaciones especializadas (empleos que requieren al menos un título universitario de cuatro años). Su empleador debe presentar una Solicitud de Condición Laboral (Labor Condition Application, LCA) ante el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos antes de que usted pueda trabajar.

## **Requisito de Salario Prevaleciente**

Conforme a la LCA, su empleador debe pagarle al menos el salario prevaleciente - el mayor entre el salario real pagado a trabajadores similares en su empresa o el salario estándar para su empleo en su área geográfica. Este requisito se establece en 20 C.F.R. § 655.731(a) (<https://www.ecfr.gov/current/title-20/section-655.731>).

## **La Regla Anti-Benching y las Lesiones Laborales**

La regla anti-benching en 20 C.F.R. § 655.731(a)(2) (<https://www.ecfr.gov/current/title-20/section-655.731>) establece que su empleador no puede dejar de pagarle simplemente porque no hay trabajo para que usted realice. Su empleador debe continuar pagándole el salario prevaleciente durante los períodos de estado no productivo (momentos en los que usted no está trabajando en proyectos).

Importante: Esta regla crea un conflicto directo cuando un trabajador H-1B se lesiona. La compensación para trabajadores de California paga aproximadamente dos tercios de sus salarios (hasta un máximo en 2026 de \$1,764.11 por semana). Pero si su salario prevaleciente es mayor que el máximo de compensación para trabajadores-lo cual es común para trabajadores H-1B que ganan \$100,000 o más por año-su empleador podría adeudarle la diferencia entre los beneficios de compensación para trabajadores y su salario prevaleciente completo.

## **Reglas de Terminación del H-1B**

Conforme al 20 C.F.R. § 655.734 (<https://www.ecfr.gov/current/title-8/section-655.734>), si su empleador termina su empleo H-1B, usted debe salir de los Estados Unidos dentro de los 10 días calendario, a menos que encuentre otro empleador que lo patrocine o cambie su estatus de visa. Su empleador no puede hacerle pagar el viaje de regreso.

Para los trabajadores H-1B lesionados, el empleador no puede usar una lesión laboral como motivo para despedirlo-esto violaría tanto la ley antirrepresalias de California bajo el Cal. Lab. Code § 132a ([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=132a](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=132a)) como las leyes federales de discriminación por discapacidad.

## **Parte 4: Nuevas Leyes de California que Entran en Vigor en 2026**

### **Ley de Conozca Sus Derechos en el Lugar de Trabajo (SB 294) - Vigente a partir del 1 de febrero de 2026**

El Proyecto de Ley del Senado 294, codificado en el Cal. Lab. Code §§ 1550-1559 ([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=1550](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=1550)), requiere que su empleador entregue a cada trabajador un "Aviso de Conozca Sus Derechos" por escrito que explique sus derechos de compensación para trabajadores y cómo reportar lesiones. De acuerdo con el Aviso del Departamento de Relaciones Industriales de California con fecha 30 de enero de 2026 (<https://www.dir.ca.gov/DIRNews/2026/2026-14.html>), hay modelos de avisos disponibles en 11 idiomas.

Requisitos clave de esta ley:

Su empleador debe entregarle este aviso en un idioma que usted entienda

El aviso debe incluir la información de contacto de la División de Compensación para Trabajadores

Su empleador debe actualizar y reemitir este aviso cada año

Conforme al Cal. Lab. Code § 1553

([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=1553](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=1553)), la ley se aplica a todos los trabajadores sin importar su estatus migratorio

Para el 30 de marzo de 2026, su empleador también debe permitirle designar un contacto de emergencia conforme al Cal. Lab. Code § 1552

([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=1552](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=1552)). Si usted es arrestado o detenido en el trabajo, su empleador debe notificar a esa persona.

Las violaciones conllevan sanciones de hasta \$500 por trabajador por violación conforme al Cal. Lab. Code § 1559

([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=1559](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=1559)). Las violaciones relativas al contacto de emergencia conllevan sanciones de hasta \$500 por trabajador por día, con un máximo de \$10,000 por trabajador.

### **Restricciones al Reembolso de Deudas (AB 692) - Vigente a partir del 1 de enero de 2026**

Proyecto de Ley de la Asamblea 692, codificado en el Código de Negocios y Profesiones de California § 16608

(<https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codesdisplaySection.xhtml?lawCode=BPC&sectionNum=16608>) y el Código Laboral de California § 926

(<https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codesdisplaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=926>), impide que los empleadores exijan a los trabajadores que reembolsen pagos por adelantado, bonificaciones o costos de reubicación si termina el empleo. Si usted es un trabajador con visa H-1B que recibió una bonificación por contratación y luego se lesiona y no puede continuar trabajando, su empleador no puede obligarlo a reembolsar esa bonificación.

### **Cambios en los Derechos de Subrogación (SB 487) - Vigente a partir del 1 de enero de 2026**

El SB 487 (2025) ([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill\\_id=202520SB487](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=202520SB487)) limita cuánto pueden recuperar los empleadores y las aseguradoras de los acuerdos con terceros que involucran a oficiales de la paz y empleados públicos. Si bien esto se aplica a los trabajadores públicos, señala una tendencia hacia la protección de los beneficios de compensación para trabajadores contra reducciones.

### **Actualizaciones de la Revisión de Utilización - Vigente a partir del 1 de abril de 2026**

Las nuevas regulaciones bajo 8 C.C.R. §§ 9792.8, 9792.21.1 ([https://www.dir.ca.gov/t8/9792\\_8.html](https://www.dir.ca.gov/t8/9792_8.html)) cambian la forma en que las aseguradoras aprueban o niegan su tratamiento médico:

Solo los médicos pueden denegar solicitudes de tratamiento; los revisores que no sean médicos no pueden hacerlo

Las decisiones deben basarse en evidencia médica consistente con el Programa de Utilización de Tratamiento Médico (MTUS, por sus siglas en inglés)

Durante los primeros 30 días después de la lesión, su médico tratante puede brindar tratamiento sin obtener aprobación previa, siempre y cuando el tratamiento siga las pautas del MTUS

## **Parte 5: Lo Que Su Empleador Debe Hacer - Seguro y Reportes**

### **Mantener el Seguro de Compensación para Trabajadores**

Todo empleador de California debe tener seguro de compensación para trabajadores antes de que cualquier empleado comience a trabajar. Bajo el Código Laboral de California § 3700 ([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=3700](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=3700)), esto incluye empresas individuales, sociedades, corporaciones, LLCs, organizaciones sin fines de lucro y agencias de empleo temporal.

No hay excepciones basadas en el estatus migratorio o el tipo de visa.

Los empleadores no pueden evadir este deber llamando a los trabajadores "contratistas independientes". California utiliza la prueba ABC del caso *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court*, 4 Cal.5th 903 (2018) (<https://scholar.google.com/scholarcase?case=dynamexcontractors>) y el Código Laboral de California § 2750.3 ([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=2750.3](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=2750.3)).

Bajo esta prueba, un trabajador es empleado a menos que el empleador demuestre los tres elementos:

- (A) El trabajador controla cómo se realiza el trabajo
- (B) El trabajo está fuera del negocio habitual del empleador
- (C) El trabajador tiene su propio negocio independiente que realiza trabajo similar

**Crítico:** Un empleador sin seguro de compensación para trabajadores enfrenta sanciones penales que incluyen multas de hasta \$10,000 y hasta un año de cárcel bajo el Código Laboral de California § 3700(b) (<https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codesdisplaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=3700>), además de sanciones civiles de hasta \$100,000 bajo el Código Laboral de California § 3722 (<https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codesdisplaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=3722>).

### **Reportar las Lesiones y Proporcionar Formularios de Reclamación**

Cuando un empleador se entera de una lesión laboral, se aplican plazos específicos:

Dentro de 1 día hábil: Entregar al trabajador lesionado un formulario de reclamación DWC-1 (el formulario oficial de reclamación de compensación para trabajadores) bajo el Código Laboral de California § 5401 ([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=5401](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=5401))

Dentro de 1 día hábil después de recibir el formulario completado: El empleador completa la sección del empleador, lo firma y envía copias al trabajador y a la compañía de seguros, según 8 C.C.R. § 10115 ([https://www.dir.ca.gov/t8/10115\\_2.html](https://www.dir.ca.gov/t8/10115_2.html))

Dentro de 5 días: Presentar el Formulario 5020 (Informe del Empleador sobre Lesión o Enfermedad Ocupacional) ante la División de Seguridad y Salud Ocupacional bajo el Código Laboral de California § 342 ([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=342](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=342))

Dentro de 24 horas: Reportar por teléfono lesiones graves, enfermedades o muertes a la oficina más cercana de DOSH

## **Plazo para las Decisiones del Administrador de Reclamaciones**

Bajo el Código Laboral de California § 5402

([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=5402](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=5402)):

El administrador de reclamaciones tiene 14 días para enviarle una carta aceptando, negando o solicitando más tiempo para investigar su reclamación

Si no se envía ninguna carta dentro de los 14 días, su reclamación se acepta automáticamente

Si la reclamación no se acepta o se niega dentro de los 90 días, la ley presume que su lesión está relacionada con el trabajo

## **Parte 6: Lo Que Su Empleador Debe Hacer - Beneficios y Tratamiento**

### **Pago del Tratamiento Médico**

Su empleador y su compañía de seguros deben pagar toda la atención médica razonable para tratar su lesión laboral. Bajo el Código Laboral de California § 4600

([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=4600](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=4600)), el tratamiento cubierto incluye consultas médicas, medicamentos, dispositivos médicos, pruebas de laboratorio, estudios por imagen, cirugía, hospitalización y rehabilitación. Nunca debería recibir una factura médica por una lesión laboral cubierta; la compañía de seguros paga directamente a los proveedores.

Mientras se investiga su reclamación, el empleador debe autorizar hasta \$10,000 en atención médica bajo el Código Laboral de California § 5401(d)

([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=5401](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=5401)).

Si su empleador utiliza una Red de Proveedores Médicos (MPN, por sus siglas en inglés), un grupo de médicos aprobados, generalmente debe consultar a médicos dentro de esa red. Después de 30 días, es posible que pueda consultar a un médico externo si el acceso es limitado. Las reglas de la MPN se establecen en 8 C.C.R. §§ 9767.1 et seq. ([https://www.dir.ca.gov/t8/9767\\_2.html](https://www.dir.ca.gov/t8/9767_2.html))

### **Pago de Beneficios por Incapacidad Temporal**

Los beneficios por incapacidad temporal (TD, por sus siglas en inglés) reemplazan aproximadamente dos tercios de su salario bruto semanal mientras no pueda trabajar. Según el Aviso de Tarifa de Incapacidad Temporal 2026 del DWC (<https://www.dir.ca.gov/DIRNews/2025/2025-116.html>):

Tarifa mínima de TD (2026): \$264.61 por semana

Tarifa máxima de TD (2026): \$1,764.11 por semana

Conforme al Cal. Lab. Code § 4656

([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=4656](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=4656)), los beneficios de incapacidad temporal (TD) generalmente duran hasta 104 semanas dentro de los cinco años posteriores a la fecha de la lesión. Se aplican períodos más largos para quemaduras graves y ciertas otras condiciones. Los beneficios de TD comienzan después de tres días sin trabajar (o inmediatamente si usted está hospitalizado o falta más de 14 días).

**Importante:** Su empleador debe continuar pagando los beneficios de TD incluso si lo despiden o si usted renuncia. La obligación corresponde a la compañía de seguros, no al empleo en curso.

## **Facilitando su Regreso al Trabajo**

Cuando su médico indique que puede trabajar con restricciones, su empleador debe intentar ofrecerle trabajo modificado (tareas más ligeras o diferentes que se ajusten a sus restricciones médicas). Conforme al Cal. Lab. Code §§ 4658-4659

([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=4658](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=4658)):

El trabajo modificado debe pagar al menos el 85% de su salario antes de la lesión

El empleo debe estar dentro de una distancia razonable para desplazarse

Si rechaza una oferta válida sin justificación médica, sus beneficios de TD pueden ser suspendidos

Si no existe trabajo modificado adecuado, los beneficios de TD continúan

Si tiene una incapacidad duradera y no puede regresar a su antiguo empleo, tiene derecho a un beneficio suplementario por desplazamiento laboral (SJDB, por sus siglas en inglés) - un vale de capacitación para ayudarle a aprender nuevas habilidades.

## **Protecciones Contra Represalias**

Conforme al Cal. Lab. Code § 132a

([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=132a](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=132a)), su empleador no puede despedirlo, degradarlo, reducir su salario ni tomar ninguna acción negativa en su contra por presentar un reclamo de compensación para trabajadores o por reportar una lesión laboral. Si lo hace, usted puede recuperar todos los beneficios más los honorarios de abogados.

## **Parte 7: Guía Paso a Paso - Qué Hacer Después de una Lesión Laboral**

### **Paso 1: Obtenga Atención Médica de Inmediato**

Si se lesiona en el trabajo, obtenga atención médica de inmediato. Para emergencias, llame al 911 o acuda a una sala de emergencias. Informe al personal médico que la lesión ocurrió en el trabajo.

### **Paso 2: Reporte la Lesión a su Empleador**

Debe reportar la lesión a su empleador. Conforme al Cal. Lab. Code § 5400

([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=5400](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=5400)):

Crítico: Debe reportar su lesión dentro de los 30 días. No reportarla a tiempo puede impedir que reciba los beneficios.

### **Paso 3: Complete el Formulario de Reclamo DWC-1**

Su empleador debe entregarle un Formulario de Reclamo de Compensación para Trabajadores DWC-1

(<https://www.dir.ca.gov/dwc/dwcform1.pdf>) dentro del día hábil siguiente a que se entere de su lesión.

Complete su sección (información personal, puesto de trabajo, cuándo y cómo ocurrió la lesión, partes del cuerpo afectadas) y devuélvalo a su empleador sin demora.

### **Paso 4: Siga su Plan de Tratamiento**

Asista a todas las citas médicas. Siga las instrucciones de su médico. Faltar a citas o ignorar las recomendaciones de tratamiento puede debilitar su reclamo.

## **Paso 5: Controle su Recuperación y Alcance la Mejoría Médica Máxima**

Su médico eventualmente determinará que ha alcanzado la Mejoría Médica Máxima (MMI) - el punto en que su condición no mejorará más. En ese momento:

Los beneficios de incapacidad temporal se detienen

Su médico asigna una calificación de incapacidad permanente (un porcentaje que mide su impedimento duradero)

Los beneficios de incapacidad permanente comienzan según esa calificación

Si no puede regresar a su antiguo empleo, recibirá un vale de capacitación (SJDB)

## **Paso 6: Resuelva Cualquier Disputa**

Si no está de acuerdo con una decisión sobre su reclamo, puede:

Pedir a la compañía de seguros que reconsidere con nueva evidencia

Presentar una Solicitud de Adjudicación del Reclamo ante la Junta de Apelaciones de Compensación para Trabajadores (WCAB) para que un juez decida

Asistir a una Conferencia de Conciliación Obligatoria (MSC) donde un juez ayuda a ambas partes a negociar

Acordar una Estipulación con Solicitud de Adjudicación - aceptar pagos periódicos conservando su derecho a atención médica futura

Acordar un Compromiso y Liberación - un pago único en suma global que termina su derecho a atención médica futura por esa lesión

Importante: Un Compromiso y Liberación es permanente. Una vez aprobado por un juez, no podrá obtener más beneficios por esa lesión, incluso si su condición empeora. Obtenga asesoría legal antes de aceptar esta opción.

## **Parte 8: Reglas Especiales para Trabajadores H-1B Lesionados**

### **Salario Prevaleciente Durante la Recuperación de la Lesión**

Cuando se lesiona y no puede trabajar, pueden aplicarse dos obligaciones de pago separadas:

Compensación para trabajadores de California: paga aproximadamente dos tercios de su salario semanal (máximo 2026: \$1,764.11/semana, o aproximadamente \$91,734/año)

Salario prevaleciente federal H-1B: su empleador debe continuar pagándole su salario prevaleciente completo conforme a la regla contra el "benching" en 20 C.F.R. § 655.731(a)(2) (<https://www.ecfr.gov/current/title-20/section-655.731>)

Muchos trabajadores H-1B ganan entre \$100,000 y \$300,000 o más por año. Si su salario prevaleciente excede el máximo de compensación para trabajadores, su empleador puede deberle la diferencia.

### **Protegiendo su Estatus Migratorio Durante la Lesión**

Su estatus H-1B depende de su empleo. Sin embargo, una lesión laboral y el período de recuperación no terminan automáticamente con su estatus migratorio. Su empleador:

No puede despedirlo porque se lesionó (esto es represalia bajo el Cal. Lab. Code § 132a ([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=132a](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=132a)))

No puede usar la lesión para terminar su patrocinio de visa

Debe cumplir con la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA) y la Ley de Empleo y Vivienda Justa de California (FEHA) si su lesión genera una incapacidad duradera

Si su empleador termina su empleo por una razón comercial legítima no relacionada con su lesión, usted tiene 10 días para encontrar un nuevo patrocinio o cambiar su estatus migratorio conforme a 20 C.F.R. § 655.734 (<https://www.ecfr.gov/current/title-8/section-655.734>).

### **Protecciones Contra la Discriminación por Discapacidad**

Si su lesión laboral resulta en una discapacidad continua y usted aún puede realizar su trabajo con adaptaciones razonables (cambios en su espacio de trabajo, horario o tareas), su empleador puede estar legalmente obligado a proporcionar esas adaptaciones. Despedirlo en lugar de adaptar el empleo a sus necesidades podría constituir discriminación por discapacidad bajo la ley federal y estatal.

## **Parte 9: Protecciones para Trabajadores Inmigrantes en California**

### **Ley de Valores de California (SB 54)**

La Ley de Valores de California, Código de Gobierno de California § 7282 y siguientes ([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?lawCode=GOV&sectionNum=7282](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=GOV&sectionNum=7282)), limita la forma en que las agencias estatales y locales de aplicación de la ley pueden cooperar con el Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (ICE). En general, la policía de California no puede ayudar a ICE en redadas laborales a menos que ICE tenga una orden judicial válida.

### **Represalias del Empleador Basadas en el Estatus Migratorio**

Bajo el Código Laboral de California § 1171.5 ([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=1171.5](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=1171.5)), su empleador no puede tomar represalias contra usted amenazándolo con acciones de inmigración porque usted presentó una reclamación de compensación para trabajadores o hizo valer sus derechos laborales. Si su empleador lo reporta a ICE después de que usted presenta una reclamación, esto constituye represalia ilegal.

### **La Compensación para Trabajadores Sobrevive a la Deportación**

Su derecho a los beneficios de compensación para trabajadores continúa aunque su estatus migratorio cambie o aunque sea deportado. Sin embargo, cobrar los beneficios después de salir de los Estados Unidos puede ser difícil. Si enfrenta procedimientos de inmigración, consulte tanto a un abogado de inmigración como a un abogado de compensación para trabajadores.

### **Operaciones de ICE en el Lugar de Trabajo y Sus Derechos**

Si ICE realiza una operación en su lugar de trabajo y usted resulta lesionado durante el evento, esa lesión está cubierta por la compensación para trabajadores. Su empleador aún debe reportar la lesión, autorizar la atención médica y pagar los beneficios. Bajo la SB 294, su empleador también debe notificar a su contacto de emergencia designado si usted es arrestado o detenido en el trabajo.

## **Parte 10: Plazos Importantes y Advertencias**

### **Plazos Críticos**

30 días: Reporte su lesión a su empleador - Código Laboral de California § 5400  
([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=5400](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=5400))

Inmediatamente: Presente el formulario de reclamación DWC-1 lo antes posible

1 año: Presente una reclamación formal (Solicitud de Adjudicación) dentro de un año de la lesión - Código Laboral de California § 5405  
([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=5405](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=5405))

Para trauma acumulativo: Presente dentro de un año desde cuando quedó discapacitado por primera vez y supo o debió haber sabido que fue causado por el trabajo - Código Laboral de California § 5412  
([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=5412](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=5412))

1 de febrero de 2026: Los empleadores deben proporcionar avisos de Conozca Sus Derechos - Código Laboral de California § 1550  
([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=1550](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=1550))

30 de marzo de 2026: Los empleadores deben permitir designaciones de contactos de emergencia - Código Laboral de California § 1552  
([https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=1552](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=1552))

Crítico: Perder el plazo de prescripción de un año elimina permanentemente su derecho a reclamar compensación para trabajadores por esa lesión.

### **Advertencias sobre Acuerdos**

Los acuerdos de Compromiso y Liberación (Compromise and Release) son permanentes. Usted renuncia a toda atención médica futura y beneficios por esa lesión. Antes de firmar, obtenga una evaluación médica completa y consulte a un abogado de compensación para trabajadores.

Una Estipulación con Solicitud de Adjudicación (Stipulation with Request for Award) preserva su derecho a atención médica futura y generalmente es más segura para lesiones graves con resultados a largo plazo inciertos.

### **La Credibilidad Importa**

Los jueces prest