

# justice

Generated by: Legal AI Assistant  
April 26, 2026

# JUSTICE

## **59. Empleador Asegurado Compensación Laboral de California: Deberes y Responsabilidades del Empleador Asegurado (PARTE A - ANÁLISIS PARA TRABAJADORES LESIONADOS)**

1 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 asesoramiento legal, no crea una relación abogado-cliente y no debe considerarse un sustituto del consejo de un abogado calificado. Las leyes y los resultados legales varían según los hechos específicos y la jurisdicción. Si necesita asesoramiento adaptado a su situación, debe consultar directamente con un abogado.

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

### **COMPENSACIÓN LABORAL DE CALIFORNIA: DEBERES Y RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR ASEGURADO**

La ley de California exige que todo empleador con uno o más empleados cuente con seguro de compensación laboral y cumpla con reglas estrictas antes y después de las lesiones en el lugar de trabajo. Este informe explica lo que usted debe hacer como empleador, los plazos que debe cumplir y lo que sucede si no lo hace. Ya sea que administre un pequeño negocio o dirija una empresa más grande, estas reglas se aplican a usted.

Importante: Si opera sin seguro de compensación laboral, se enfrenta a cargos penales, multas de hasta \$100,000, hasta un año de cárcel y demandas ilimitadas por lesiones personales. No hay excepción para los pequeños empleadores.

#### **--Parte 1: Marco Legal - Por Qué Debe Tener Seguro**

Esta sección explica la ley que le exige contar con seguro de compensación laboral y las normas de seguridad que debe seguir.

##### **El Mandato del Seguro**

El Código Laboral de California § 3700 (<https://leginfo.legislature.ca.gov/>) establece un requisito absoluto: todo empleador debe pagar la cobertura de compensación laboral. No tiene elección en este asunto. La ley le da tres formas de cumplir:

Adquirir un seguro de una compañía privada autorizada para vender pólizas de compensación laboral en California.

Autoasegurarse obteniendo un certificado del Director de Relaciones Industriales (esto requiere un patrimonio neto de al menos \$5 millones y tres años de estados financieros auditados). Consulte los requisitos de la Oficina de Planes de Autoseguro (<https://www.dir.ca.gov/osip/apprequirements.htm>).

Usar el State Compensation Insurance Fund, una aseguradora sin fines de lucro que funciona como la aseguradora de último recurso (<https://www.statefundca.com>) para los empleadores que no pueden obtener

cobertura privada.

Este mandato se aplica a todos los tipos de negocios - empresas unipersonales, sociedades, corporaciones y LLC.

Incluso si solo tiene un empleado a tiempo parcial, debe contar con seguro. No puede pedirle a los empleados que paguen su propia cobertura; el costo corresponde íntegramente al empleador. La cobertura debe ser continua. Incluso un solo día sin seguro lo expone a sanciones penales y demandas civiles. Cal. Lab. Code § 3700.5

(<https://employeesfirstlaborlaw.com/labor-code-%C2%A73700-employers-duty-to-provide-workers-comp/>).

## **Requisitos de Seguridad en el Lugar de Trabajo**

La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de California (Cal/OSHA), que se encuentra principalmente en el Cal. Lab. Code § 6400

(<https://www.rjylaw.com/a-violation-of-labor-code-section-6400-could-lead-to-a-serious-and-willful-misconductclaims/>), le exige proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable. Esto no es una sugerencia - es un deber legal exigible.

Los inspectores de Cal/OSHA pueden visitar su lugar de trabajo, emitir citaciones e imponer sanciones.

Si viola intencionalmente una norma de seguridad o actúa con desprecio temerario por la seguridad de los trabajadores, puede enfrentar una reclamación por conducta indebida grave e intencional bajo el Cal. Lab. Code § 4553

(<https://plaintiffmagazine.com/recentissues/item/don-t-get-tripped-up-on-serious-and-willful-claims>). Esto puede aumentar su responsabilidad por compensación laboral en un 50%.

## **Reglamentos y Orientación**

La División de Compensación al Trabajador (DWC) publica reglas detalladas en el Título 8 del Código de Regulaciones de California (<https://www.dir.ca.gov/dwc/employer.htm>). Estas abarcan los requisitos de notificación del empleador (§§ 9880-9883), redes de proveedores médicos (§§ 9770-9779.8), cálculos de beneficios (§§ 10100-10101.1) y honorarios de abogados (§ 10840). La DWC actualiza su orientación regularmente, por lo que debe consultar el sitio web de la DWC (<https://www.dir.ca.gov/dwc/employer.htm>) para conocer los requisitos vigentes.

## **--Parte 2: Cambios Legales Recientes que Afectan a los Empleadores**

Esta sección cubre las actualizaciones a la ley a principios de 2026 que pueden afectar sus obligaciones.

### **Aumentos de Sanciones de Cal/OSHA (Vigente el 1 de enero de 2025)**

Cal/OSHA aumentó los montos de sus sanciones civiles en todas las categorías. A partir del 1 de enero de 2025:

Violaciones generales y regulatorias (incluidas las fallas en la publicación y el mantenimiento de registros): sanción máxima de \$16,285

Violaciones intencionales y reiteradas: sanción máxima de \$162,851

Estos aumentos reflejan un ajuste por inflación de aproximadamente 2.6%. Puede revisar el programa

completo de sanciones en la página de actualización de sanciones del DIR de 2025 (<https://www.dir.ca.gov/DIRNews/2025/2025-10.html>).

### **Actualizaciones de la Red de Proveedores Médicos (Febrero de 2025)**

La DWC publicó una guía actualizada sobre las solicitudes y reaprobaciones de la Red de Proveedores Médicos (MPN). Si usa una MPN, debe asegurarse de que cumpla con los últimos requisitos de MPN de la DWC (<https://www.dir.ca.gov/dwc/mpn/dwcmpnmain.html>) en cuanto a notificación al empleado y estándares de acceso.

### **Reglamentos sobre Honorarios de Abogados por Depositiones (Enero de 2026)**

A partir del 26 de enero de 2026, la DWC publicó un borrador de reglamentos sobre los honorarios de abogados por depositions (<https://www.dir.ca.gov/DIRNews/2026/2026-10.html>) bajo el Cal. Lab. Code § 5710. Estos pueden ampliar el alcance de las adjudicaciones de honorarios cuando los empleadores solicitan depositions de empleados en los procedimientos de compensación laboral.

### **Costos de la Revisión Médica Independiente (IMR)**

El sistema de Revisión Médica Independiente (IMR) - el proceso utilizado para resolver disputas sobre tratamientos médicos denegados o modificados - cuesta \$375 por solicitud de IMR a partir del 1 de octubre de 2024. El proceso de IMR se aplica a todas las lesiones con fechas a partir del 1 de julio de 2013. Los detalles están disponibles en la página de IMR de la DWC (<https://www.dir.ca.gov/dwc/imr.htm>).

### **Programa de Suplemento de Regreso al Trabajo**

El Programa de Suplemento de Regreso al Trabajo continúa proporcionando un pago único de \$5,000 a los trabajadores lesionados que recibieron un vale de beneficio suplementario por desplazamiento laboral por lesiones ocurridas a partir del 1 de enero de 2013. Revise los detalles del RTWSP (<https://www.dir.ca.gov/rtwsp/rtwsp.html>) si tiene empleados que puedan calificar.

## **--Parte 3: Responsabilidades del Empleador Antes de una Lesión**

Esta sección explica lo que usted debe hacer antes de que ocurra cualquier lesión laboral, incluyendo seguros, programas de seguridad y avisos a los empleados.

### **Mantener un Seguro Válido en Todo Momento**

Su deber principal es adquirir y mantener un seguro válido de compensación para trabajadores. Obtenga un certificado de seguro actualizado de su aseguradora que muestre las fechas de su cobertura. Revíselo periódicamente para confirmar que no haya lagunas. Si cambia su nómina, clasificaciones de puestos u operaciones comerciales, notifique a su aseguradora de inmediato. Establezca recordatorios de renovación con suficiente antelación antes de que venza su póliza - incluso un solo día sin cobertura genera responsabilidad penal. Las Preguntas Frecuentes del DWC para Empleadores (<https://www.dir.ca.gov/dwc/faqs.html>) explican estos requisitos en lenguaje sencillo.

### **Crear un Programa Escrito de Prevención de Lesiones y Enfermedades (IIPP)**

Usted debe crear, mantener y seguir un Programa Escrito de Prevención de Lesiones y Enfermedades (IIPP)

según lo exige el Código Laboral de California § 6400 y 8 Cal. Code Regs. § 3203 ([https://www.dir.ca.gov/dosh/dosh\\_publications/IIPP-Model-nonhigh-hazard.html](https://www.dir.ca.gov/dosh/dosh_publications/IIPP-Model-nonhigh-hazard.html)). Su IIPP debe incluir ocho elementos:

Asignar a una persona específica con autoridad para administrar el programa

Crear procedimientos para asegurar que los empleados sigan prácticas laborales seguras

Establecer un sistema para que los empleados reporten peligros

Establecer procedimientos para identificar y evaluar peligros en el lugar de trabajo

Crear procedimientos de investigación de accidentes y exposiciones

Desarrollar procedimientos para corregir peligros cuando se detecten

Proporcionar capacitación e instrucción a los empleados

Mantener registros de sus actividades de seguridad

Debe mantener el IIPP por escrito, ponerlo a disposición en cada lugar de trabajo y revisarlo al menos una vez al año.

La guía de IIPP de Cal/OSHA ([https://www.dir.ca.gov/dosh/dosh\\_publications/iipp.pdf](https://www.dir.ca.gov/dosh/dosh_publications/iipp.pdf)) proporciona un programa modelo que puede adaptar.

### **Proporcionar los Avisos Requeridos a los Nuevos Empleados**

Debe entregar a cada nuevo empleado los siguientes documentos:

El Aviso al Momento de la Contratación (actualizado el 1 de febrero de 2024), que explica los derechos básicos de compensación para trabajadores. Descárguelo de la página del DWC sobre el Aviso al Momento de la Contratación (<https://www.dir.ca.gov/DIRNews/2024/2024-30.html>).

El folleto "Para Su Beneficio" (DE 2320) que explica los derechos de seguro por desempleo y discapacidad.

Carteles obligatorios para el lugar de trabajo (<https://www.dir.ca.gov/wpnode.html>), incluyendo el cartel de seguridad de Cal/OSHA, el Aviso a los Empleados sobre lesiones laborales y la información sobre protección a denunciantes.

A partir del 1 de febrero de 2026, también deberá colocar un aviso "Lugar de Trabajo de California - Conozca Sus Derechos" en inglés y al menos en un idioma adicional que refleje su fuerza laboral.

### **Establecer una Red de Proveedores Médicos (Si Corresponde)**

Si establece una MPN, debe obtener la aprobación del DWC antes de utilizarla, notificar a los empleados acerca de la red y explicarles cómo pueden acceder a los proveedores y solicitar segundas opiniones. Su MPN debe incluir al

menos tres médicos tratantes principales y tres proveedores en cada especialidad comúnmente utilizada.

Consulte la página de Preguntas Frecuentes sobre la MPN (<https://www.dir.ca.gov/dwc/mpn/dwcmpnfaq.html>) para más detalles.

## **--Parte 4: Respuesta Posterior a la Lesión - Los Primeros Cinco Días Críticos**

Esta sección explica los estrictos plazos que debe cumplir después de enterarse de una lesión laboral. No cumplir con estos plazos genera responsabilidad legal.

### **Día Uno: Entregar el Formulario de Reclamo y Autorizar Tratamiento**

Cuando se entere de que un empleado sufrió una lesión en el trabajo - ya sea que el empleado se lo informe, un testigo lo reporte o un médico se comunique con usted - debe actuar de inmediato. Dentro de un día hábil, debe:

Entregar al empleado el Formulario de Reclamo de Compensación para Trabajadores DWC-1. Este es el formulario oficial que inicia el proceso de compensación para trabajadores. Debe proporcionarse en el idioma del empleado.

Puede descargarlo de la página de formularios del DWC (<https://www.dir.ca.gov/dwc/dwcform1.pdf>).

Devolver al empleado una copia fechada del formulario DWC-1 completado dentro de un día hábil a partir de la recepción del formulario completado por el empleado.

Autorizar hasta \$10,000 en tratamiento médico, incluso mientras el reclamo aún está siendo investigado.

Importante: Debe autorizar el tratamiento dentro de un día hábil tras recibir el formulario de reclamo completado. No hacerlo viola el Código Laboral de California § 5401(c) (<https://www.invictuslawpc.com/resources/workers-comp-claim-filing-time-limits/>) y puede resultar en sanciones y en la adjudicación de honorarios de abogados.

### **Días Dos a Cinco: Presentar Informes**

Dentro de los cinco días a partir de que se entere de la lesión, debe:

Completar y enviar el Formulario 5020 (Informe del Empleador sobre Lesión o Enfermedad Ocupacional) a Cal/OSHA.

Este formulario se requiere para cualquier lesión que cause tiempo perdido de trabajo más allá del día del incidente o que requiera tratamiento médico más allá de los primeros auxilios. Descárguelo de la página de formularios de Cal/OSHA (<https://www.dir.ca.gov/dosh/doshreg/form5020.pdf>).

Enviar el formulario DWC-1 completado y el informe del empleador a su administrador de reclamos (su aseguradora) dentro de un día hábil tras recibir el formulario completado del empleado.

### **Lesiones Graves y Muertes**

Si un empleado sufre una lesión grave, enfermedad o muerte, debe llamar de inmediato por teléfono a la oficina más cercana de Cal/OSHA. "Grave" incluye hospitalización, exposición grave a sustancias peligrosas o cualquier lesión que un profesional de la salud diagnostique como relacionada con el trabajo y potencialmente grave. Para empleadores del norte de California, comuníquese con la Oficina del Distrito de Oakland de Cal/OSHA al 800-963-9424.

Si un empleado muere a causa de una lesión previamente reportada, debe presentar un Formulario 5020 enmendado dentro de los cinco días a partir de que se entere de la muerte.

### **Entendiendo "Día Hábil" vs. "Día Calendario"**

Un día hábil significa un día laborable, excluyendo fines de semana y días festivos. Si recibe un aviso de lesión el viernes por la tarde, debe entregar el formulario de reclamo antes del final del siguiente día hábil (generalmente el lunes). Para mayor seguridad, considere todos los plazos como días hábiles a menos que la ley diga específicamente "días calendario".

## **--Parte 5: La Presunción de 90 Días y el Procesamiento de Reclamos**

Esta sección explica lo que sucede después de que usted presenta el reclamo ante su compañía de seguros y cómo funciona el período de investigación.

### **El Período de Investigación de 90 Días**

Una vez que el empleado presenta el formulario de reclamo DWC-1, su administrador de reclamos de seguros tiene 90 días para aceptar o negar el reclamo. Conforme al Cal. Lab. Code § 5402(b) (<https://www.sullivanoncomp.com/blog/what-constitutes-atimely-denial-under-lc-5402b>), si el administrador de reclamos no rechaza el reclamo dentro de los 90 días, se presume que la lesión es compensable. Esto significa que la ley asume que la lesión está relacionada con el trabajo, y la carga de la prueba pasa a usted para demostrar lo contrario.

Importante: Esta presunción es muy difícil de refutar. Una vez que se aplica, la única manera de refutarla es con evidencia que no pudo haberse descubierto mediante un esfuerzo razonable durante el período inicial de 90 días.

Asegúrese siempre de que su administrador de reclamos tome decisiones oportunas.

Una negación válida requiere que el administrador de reclamos tome la decisión de rechazo dentro del período de 90 días. Aunque técnicamente la notificación escrita no necesita enviarse dentro de los 90 días, usted siempre debe proporcionar una notificación escrita dentro de ese período para crear un registro claro. Esperar más tiempo hace que sea mucho más difícil probar que el reclamo fue negado oportunamente. Consulte el análisis en Bradford Barthel (<https://bradfordbarthel.com/2020/10/08/decision-time-when-does-the-90-day-investigation-period-begin/>).

### **Sus Obligaciones Durante el Proceso de Reclamo**

Aunque su administrador de reclamos de seguros gestiona la mayor parte del reclamo, usted aún tiene obligaciones:

Proporcionar declaraciones salariales que muestren el historial de ingresos del empleado. El administrador de reclamos necesita esto para calcular los beneficios por incapacidad. Si usted no lo proporciona, el administrador puede aplicar por defecto la tasa máxima de beneficios, aumentando sus costos.

Mantener registros completos de la lesión, incluyendo sus notas de investigación, declaraciones de testigos y todas las comunicaciones.

Confirmar el estado de regreso al trabajo y cooperar con todas las solicitudes de información del administrador de reclamos y de la Junta de Apelaciones de Compensación para Trabajadores (WCAB).

Asegurarse de que el empleado reciba todas las notificaciones de beneficios requeridas que expliquen el estado de su reclamo.

## **Disputas sobre Tratamiento Médico**

Si su administrador de reclamos niega o modifica una solicitud de tratamiento del médico, la decisión debe seguir los estándares de revisión de utilización (UR) conforme a 8 Cal. Code Regs. § 9792.9 ([https://www.dir.ca.gov/t8/9792\\_9.html](https://www.dir.ca.gov/t8/9792_9.html)). La negación escrita debe explicar las razones médicas de la decisión e informar al empleado sobre el proceso de IMR.

Si el empleado no está de acuerdo con una decisión de UR, puede solicitar una Revisión Médica Independiente utilizando el formulario DWC IMR-1 dentro de los 30 días. El proceso de IMR generalmente se resuelve dentro de los 40 días y cuesta \$375 por solicitud. Los detalles están disponibles en la página de Preguntas Frecuentes del DWC IMR ([https://www.dir.ca.gov/dwc/IMR/IMR\\_FAQs.htm](https://www.dir.ca.gov/dwc/IMR/IMR_FAQs.htm)).

## **--Parte 6: Beneficios por Incapacidad Temporal y Regreso al Trabajo**

Esta sección explica los beneficios de reemplazo de salario que reciben los empleados lesionados cuando no pueden trabajar y su papel en ayudarlos a regresar a sus empleos.

### **Beneficios por Incapacidad Temporal**

Si un empleado lesionado no puede trabajar debido a una lesión relacionada con el trabajo, recibe beneficios por incapacidad temporal (TD). Los beneficios de TD equivalen a dos tercios del salario semanal promedio del empleado, sujeto a los límites mínimos y máximos establecidos por la ley. Según la página de beneficios del DWC (<https://www.dir.ca.gov/dwc/workerscompensationbenefits.htm>):

Los pagos de TD comienzan cuando el médico tratante informa que el empleado no puede realizar su trabajo habitual por más de tres días, o cuando el empleado es hospitalizado durante la noche.

Los primeros tres días de trabajo perdido generalmente no se pagan (llamado el período de espera) a menos que el empleado sea hospitalizado durante la noche o pierda más de 14 días.

Los beneficios de TD continúan hasta que el empleado regrese al trabajo, el médico lo autorice a trabajar, o su condición alcance la mejoría médica máxima (también llamada estado permanente y estacionario).

### **Cálculo de la Tasa de Beneficios**

Para calcular la tasa correcta de TD, debe proporcionar al administrador de reclamos la información salarial del empleado correspondiente a las cuatro semanas inmediatamente anteriores a la fecha de la lesión, según lo requerido por el Cal. Lab. Code § 4453

(<https://www.lflm.com/news-knowledge/temporary-disability-primer-common-issues-and-pitfalls-in-calculating-average-weekly-wage/>). Incluya salarios, bonificaciones, pago de horas extras y el valor justo de mercado de cualquier alimentación, alojamiento o combustible proporcionado como pago. Si el empleado trabajó para varios empleadores, se deben incluir todos los ingresos.

A partir del 1 de enero de 2023, la tasa mínima de TD era de \$242.86 por semana y la máxima era de \$1,619.15 por semana

(<https://www.ghitterman.com/blog/2023/september/understanding-the-average-weekly-wagecalculation/>), con ajustes anuales cada 1 de enero basados en el Índice de Precios al Consumidor.

### **Facilitación del Regreso al Trabajo**

Usted debe ayudar al empleado a regresar al trabajo tan pronto como su médico indique que es médicamente

seguro.

Si el médico permite tareas modificadas o trabajo ligero, usted debe acomodar esas restricciones o demostrar que no hay ese tipo de trabajo disponible. La Guía para Trabajadores Lesionados del DWC (<https://www.dir.ca.gov/injuredworkerguidebook/injuredworkerguidebook.html>) describe en detalle el proceso de regreso al trabajo.

Si el empleado acepta trabajo transicional dentro de las restricciones del médico, los beneficios de TD pueden ser reemplazados por beneficios de incapacidad parcial temporal, equivalentes a dos tercios de la diferencia entre los ingresos previos a la lesión y los posteriores a la lesión.

Los programas de trabajo transicional generalmente duran hasta 90 días, con posibles prórrogas si el médico las recomienda.

Si el empleado no puede regresar a su trabajo habitual incluso con restricciones, explore puestos alternativos. Si no hay ninguno disponible, el empleado puede calificar para rehabilitación vocacional o un vale de beneficio suplementario por desplazamiento laboral.

## **--Parte 7: Incapacidad Permanente y Prestaciones Complementarias**

Esta sección explica lo que sucede cuando la condición del empleado se estabiliza pero aún presenta limitaciones duraderas a causa de la lesión.

### **Calificaciones de Incapacidad Permanente**

Cuando la condición del empleado alcanza el estado de permanente y estacionaria (P&S, por sus siglas en inglés) -lo que significa que no se espera ninguna mejoría médica adicional-, el médico tratante redacta un informe P&S. Este informe describe las limitaciones continuas del empleado, las restricciones laborales y la necesidad de atención médica futura. El médico asigna una calificación de deterioro utilizando las Guías de la Asociación Médica Americana (AMA), que miden el grado de pérdida funcional.

Esta calificación de deterioro se convierte luego en un porcentaje de incapacidad permanente (PD) utilizando el Programa de Calificación de Incapacidad Permanente de 2005

(<https://www.dir.ca.gov/dwc/workerscompensationbenefits.htm>), que ajusta según la edad del empleado, su ocupación y cómo la incapacidad afecta la capacidad de generar ingresos. Las prestaciones de PD se pagan a dos tercios del salario semanal promedio, modificadas por el porcentaje de incapacidad.

Para lesiones ocurridas a partir del 1 de enero de 2013, la calificación de deterioro de la persona completa se multiplica por 1.4 antes de convertirse en un porcentaje de PD. Esto aumenta significativamente las prestaciones de PD en comparación con los métodos de cálculo anteriores. Según Legal Aid at Work (<https://legalaidatwork.org/factsheet/workers-compensationpermanent-disability-benefits/>), el médico también debe determinar la distribución (apportionment) -el porcentaje de incapacidad causada por la lesión laboral frente a otros factores, tales como condiciones preexistentes. Esto lo exige el Código Laboral de California §§ 4663-4664.

### **Vale de Prestación Suplementaria por Desplazamiento Laboral (SJDB)**

Si el empleado sufre una incapacidad parcial permanente y usted no le ofrece otro trabajo, puede calificar para un vale de Prestación Suplementaria por Desplazamiento Laboral (SJDB). Para lesiones ocurridas a partir del 1 de enero de 2013, el vale es de \$6,000 fijos y puede utilizarse para:

Matrícula, cuotas y libros en escuelas aprobadas

Equipo de cómputo (hasta \$1,000)

Cuotas de exámenes de licencias y certificaciones

Herramientas requeridas por los cursos de capacitación

Asesoramiento vocacional (hasta \$600 o 10%)

Usted debe ofrecer trabajo modificado o alternativo dentro de los 60 días posteriores a que el administrador de reclamos reciba el informe de regreso al trabajo del médico. El trabajo ofrecido debe pagar al menos el 85% de los salarios previos a la lesión y durar al menos 12 meses. Si usted no hace esta oferta, el administrador de reclamos debe emitir el vale SJDB (<https://www.dir.ca.gov/dwc/sjdb.html>) dentro de 20 días calendario.

### **Programa Suplementario de Regreso al Trabajo**

Los empleados que reciben un vale SJDB también pueden calificar para un pago único adicional de \$5,000 a través del Programa Suplementario de Regreso al Trabajo (<https://www.dir.ca.gov/rtwsp/rtwsp.html>). Deben solicitarlo en línea dentro de un año desde la fecha en que se entregó el vale. La DWC revisa las solicitudes dentro de 60 días, y el pago se realiza dentro de los 25 días siguientes. Consulte la página de Preguntas Frecuentes del RTWSP (<https://www.dir.ca.gov/rtwsp/Faqs.html>) para obtener detalles sobre la elegibilidad.

### **--Parte 8: Protecciones Contra Represalias**

Esta sección explica la ley que protege a los empleados de ser castigados por presentar reclamos de compensación de trabajadores y las graves consecuencias que usted enfrenta si la infringe.

#### **Lo que la Ley Prohíbe**

El Código Laboral de California § 132(a) (<https://www.bridgefordlaw.com/practice-areas/workers-compensation/132-a-/>) hace ilegal despedir, amenazar con despedir, discriminar o tomar represalias contra un empleado porque presentó o manifestó su intención de presentar un reclamo de compensación de trabajadores. La ley es intencionalmente amplia.

Abarca:

Despido, degradación o reducción de horas o salario

Denegación de beneficios u oportunidades de ascenso

Asignación de tareas indeseables o creación de un ambiente de trabajo hostil

Cualquier amenaza de acción adversa, incluso si nunca se lleva a cabo

Importante: Incluso amenazar con represalias -sin llegar a concretarlas- viola la Sección 132(a) y genera responsabilidad.

#### **Sanciones por Represalias**

Un empleado que demuestre una violación de la Sección 132(a) recibe reparaciones sustanciales, como lo describe Ogletree Deakins

(<https://ogletree.com/insights-resources/blog-posts/california-labor-code-section-132a-when-claimsofdiscrimination-are-brought-before-the-workers-compensation-appeals-board/>):

Su indemnización de compensación de trabajadores se incrementa en hasta \$10,000

Recibe la reinstalación completa a su puesto anterior

Recibe el pago retroactivo y los beneficios perdidos

Recibe honorarios de abogado

La Sección 132(a) no es la única opción del empleado. Los empleados también pueden presentar demandas por despido injustificado en un tribunal civil bajo la Ley de Empleo y Vivienda Justa (FEHA) o bajo teorías de derecho consuetudinario. Los daños en un tribunal civil pueden incluir daños compensatorios, angustia emocional y daños punitivos sin tope. Consulte el análisis de Wax & Wax (<https://www.waxlawfirm.com/blog/workers-compensation-retaliation-in-california/>).

### **Cómo Protegerse de los Reclamos Bajo la Sección 132(a)**

Cree una política escrita contra represalias y distribúyala a todos los empleados

Capacite anualmente a gerentes y supervisores sobre cómo se ven las represalias

Nunca haga declaraciones que desalienten a los empleados de presentar reclamos

Documente todas las decisiones laborales con razones comerciales claras y legítimas que se registren al momento de la decisión, no después de los hechos

Consulte a un abogado laboral antes de tomar cualquier acción adversa contra un empleado con un reclamo activo

Mantenga el proceso de reclamos (manejado por su aseguradora) separado de las decisiones de recursos humanos (manejadas internamente)

### **--Parte 9: Sanciones por Operar Sin Seguro**

Esta sección explica las severas sanciones penales, civiles y administrativas que usted enfrenta si no cuenta con un seguro de compensación de trabajadores.

#### **Sanciones Penales**

Operar sin seguro viola el Código Laboral de California § 3700.5

(<https://www.insurance.ca.gov/01consumers/105-type/95-guides/09-comm/WorkersCompensation.cfm>) y es un delito menor punible con:

Encarcelamiento en la cárcel del condado por hasta un año

Una multa de no menos de \$10,000

O ambos, encarcelamiento y multa

Estas son sanciones penales: usted puede ir a la cárcel, no solo pagar una multa.

#### **Sanciones Administrativas y Órdenes de Suspensión**

La División de Aplicación de Normas Laborales (DLSE) puede emitir una orden de suspensión (stop order) que le prohíbe de inmediato utilizar mano de obra de cualquier empleado hasta que obtenga una cobertura válida. Esto efectivamente paraliza su negocio. Violar una orden de suspensión es en sí mismo un delito

menor, punible con hasta 60 días en la cárcel y multas de hasta \$10,000.

Al momento de la orden de suspensión, la DLSE impone sanciones equivalentes al mayor de:

El doble de las primas que habría pagado durante el período sin seguro, o

\$1,500 por empleado durante el período sin seguro

La DLSE también puede imponer una multa adicional de \$1,000 por empleado, hasta un máximo de \$100,000.

Consulte Invictus Law (<https://www.invictuslawpc.com/what-if-employer-uninsured/>) y DAM Firm (<https://www.damfirm.com/penalties-not-providing-workers-comp/>) para mayor explicación.

### **Sanciones de la WCAB si se presenta un reclamo**

Si un empleado lesionado presenta un reclamo de compensación de trabajadores y un juez de la WCAB determina que usted no tenía seguro:

Si el reclamo es compensable: hasta \$10,000 por empleado en su nómina, máximo \$100,000

Si el reclamo no es compensable: hasta \$2,000 por empleado, máximo \$100,000

Estas sanciones se suman a cualquier beneficio real que usted le deba al empleado.

### **Pérdida de la protección del remedio exclusivo**

Normalmente, la compensación de trabajadores es su remedio exclusivo, lo que significa que los empleados no pueden demandarlo en un tribunal civil por lesiones en el lugar de trabajo. Sin embargo, si no tiene seguro, esta protección desaparece. El empleado lesionado puede presentar una demanda por lesiones personales en un tribunal civil y recuperar:

Gastos médicos completos (sin límites legales)

Salarios perdidos completos (no limitados a dos tercios como en la compensación de trabajadores)

Daños por dolor y sufrimiento

Pérdida de la capacidad de ingresos futuros

Daños punitivos en casos atroces

Importante: Todas las sanciones descritas anteriormente pueden aplicarse simultáneamente. Un empleador sin seguro con tan solo diez empleados puede enfrentar fácilmente una responsabilidad combinada de \$500,000 a varios millones de dólares, mucho más de lo que habrían costado las primas de seguro.

### **Fondo Fiduciario de Beneficios para Empleadores sin Seguro (UEBTF)**

Si el empleador de un trabajador lesionado no tiene seguro, el Fondo Fiduciario de Beneficios para Empleadores sin Seguro (UEBTF) del estado puede pagar los beneficios de compensación de trabajadores. El UEBTF luego busca el reembolso total de usted a través de gravámenes sobre su propiedad, embargo de salarios y litigios civiles. Obtenga más información en la guía UEBTF de la DWC (<https://www.dir.ca.gov/dwc/iwguides/iwguide16.pdf>).

## **--Parte 10: Información regional de San Francisco**

Esta sección proporciona orientación específica por ubicación para empleadores en el Área de la Bahía de San Francisco.

### **Lugares de audiencia de la WCAB**

El distrito de San Francisco de la WCAB tiene tres lugares de audiencia:

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

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

Concord: 1855 Gateway Blvd., Suite 850, Concord, CA 94520

Los casos se asignan al distrito de San Francisco si el lugar de trabajo del empleado se encuentra en esta área geográfica. La WCAB de San Francisco tiene reglas locales sobre los plazos de presentación de pruebas y las conferencias de conciliación que pueden diferir de otros distritos. Revise estas reglas a través de la Guía del Trabajador Lesionado de la DWC

(<https://www.dir.ca.gov/injuredworkerguidebook/injuredworkerguidebook.html>).

### **Protecciones para trabajadores inmigrantes**

La ley de compensación de trabajadores de California se aplica por igual a todos los trabajadores, independientemente de su estatus migratorio. Usted no puede condicionar los beneficios de compensación de trabajadores a los documentos migratorios de un empleado. La Ley de Valores de California (Código de Gobierno § 8310 y siguientes) limita cómo las agencias estatales de California comparten información con las autoridades federales de inmigración.

Esto significa que los trabajadores pueden reportar lesiones sin temor a que el informe desencadene automáticamente consecuencias migratorias. Su obligación de proporcionar cobertura y procesar reclamos sigue siendo la misma para cada empleado.

## **--Parte 11: Lista práctica de cumplimiento**

Utilice esta lista para asegurarse de cumplir con todas sus obligaciones legales.

### **Antes de contratar a cualquier empleado**

Confirme que haya un seguro de compensación de trabajadores válido y vigente

Obtenga un certificado de seguro actual que muestre las fechas efectivas de cobertura

Publique el Aviso al Momento de la Contratación (actualizado el 1 de febrero de 2024) en inglés y español

Publique todos los avisos requeridos en el lugar de trabajo (<https://www.dir.ca.gov/wpnodb.html>), incluido el cartel de seguridad de Cal/OSHA y la información de la aseguradora de compensación de trabajadores

Cree un Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades (IIPP) por escrito con los ocho elementos requeridos

Si utiliza una MPN, asegure la aprobación de la DWC y proporcione notificación al empleado

Entregue a los nuevos empleados el Aviso al Momento de la Contratación y los folletos de compensación de

trabajadores

8