

Trabajo modificado de compensación laboral de California

Requisitos: Un análisis legal y procesal

(PARTE A: ANÁLISIS DEL TRABAJADOR LESIONADO)

2 de marzo de 2026

La información proporcionada mediante este análisis con 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 asesoramiento de un abogado cualificado.

Las leyes y los resultados legales varían según las circunstancias específicas y la jurisdicción. Si necesita asesoramiento adaptado a su situación, debe consultar directamente con un abogado.

COMPENSACIÓN LABORAL DE CALIFORNIA: MODIFICADA

REQUISITOS LABORALES PARA TRABAJADORES LESIONADOS

Si sufrió un accidente laboral en California y su médico le diagnostica limitaciones físicas permanentes, es posible que su empleador esté obligado por ley a ofrecerle un puesto de trabajo adaptado. Este informe explica las obligaciones de su empleador, los formularios y plazos aplicables, y los beneficios que podría recibir si su empleador no cumple con la normativa.

Parte 1: Descripción general y evaluación de riesgos

Contenido de este informe

Este informe explica las leyes que exigen a los empleadores de California ofrecer trabajo modificado a los empleados que se lesionaron en el trabajo. Trabajo modificado significa que su trabajo habitual cambió de alguna manera para que aún pueda hacerlo, incluso con sus restricciones médicas. Estas reglas se encuentran principalmente en Cal. Lab. Code § 4658.1 (<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-2/chapter-2/article-3/section-4658-1/>) y Cal.

Código Laboral § 4658.7 (<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-2/chapter-2/article-3/section-4658-5/>) (anteriormente § 4658.5, modificado por el Proyecto de Ley del Senado 863).

Su empleador debe ofrecerle un trabajo modificado que cumpla con todas estas condiciones:

- El trabajo debe tener una duración mínima de doce meses.
- Debe recibir al menos el ochenta y cinco por ciento (85%) del salario que ganaba antes de su lesión.
- El trabajo debe estar a una distancia razonable para desplazarse desde el domicilio que tenía cuando... resultaron heridos.
- El empleador debe enviarle la oferta utilizando un formulario oficial específico llamado DWC-AD 10133.35. (<https://www.dir.ca.gov/dwc/forms/SJDB/10133.35.pdf>) dentro de los sesenta días posteriores a que la compañía de seguros reciba el informe del médico que indique que su condición es permanente y estable (lo que significa que su condición médica se ha estabilizado y no se espera que mejore significativamente).

Si su empleador no cumple con estas normas, usted podría tener derecho a un bono de Beneficio Suplementario por Reemplazo Laboral (SJDB, por sus siglas en inglés) por un valor de entre seis mil dólares (\$6,000) y diez mil dólares (\$10,000), según la fecha de su lesión. Este bono le ayuda a pagar la capacitación o el perfeccionamiento de sus habilidades para que pueda encontrar un nuevo trabajo. Puede obtener más información sobre el programa SJDB en la página web de la División de Compensación para Trabajadores de California (<https://www.dir.ca.gov/dwc/sjdb.html>).

Evaluación de riesgos

Su nivel de riesgo depende de varios factores:

- ¿Tu empleador envió la oferta a tiempo? El plazo de sesenta días es estricto. Si tu empleador no lo cumplió, El cupón de SJDB se activa automáticamente.
- ¿Fue correcto el cálculo del salario? Su empleador debe pagarte al menos el 85% de su salario anterior a la lesión. Los errores en este cálculo son comunes.
- ¿La oferta se ajustaba a sus restricciones médicas? El trabajo ofrecido debe ser un trabajo que usted pueda realizar físicamente según el informe de su médico.
- ¿Su empleador participó en el proceso interactivo? Según las leyes específicas contra la discriminación por discapacidad, su empleador también debe conversar con usted sobre cómo brindarle las adaptaciones necesarias para su discapacidad. Este es un requisito legal distinto al de las normas de compensación laboral.

Importante: Incluso si su empleador cumple con todas las normas de compensación laboral, aún podría estar infringiendo la ley si no mantuvo una conversación de buena fe con usted sobre cómo adaptar su puesto de trabajo a su discapacidad, de conformidad con la Ley de Empleo Justo y Vivienda (FEHA) o la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA).

Parte 2: Obligaciones legales de su empleador según la ley de compensación laboral.

La oferta de trabajo modificada: lo que exige la ley.

Según la ley de California, cuando un trabajador sufre una lesión laboral y desarrolla una discapacidad permanente, el empleador tiene la obligación de ofrecerle un puesto modificado o alternativo. La ley clave es el Código Laboral de California, § 4658.1 (<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-2/chapter-2/article-3/section-4658-1/>), que define el trabajo modificado como "el trabajo habitual adaptado para que el empleado pueda desempeñar todas las funciones del puesto". Esta ley se aplica a todas las lesiones ocurridas a partir del 1 de enero de 2004.

La oferta debe cumplir tres requisitos principales:

- **Salario:** El trabajo modificado debe pagar al menos el 85 % del salario y la compensación que recibía al momento de su lesión. Según el § 4658.1(d), cualquier aumento en las horas de trabajo por encima del promedio que trabajaba al momento de la lesión no puede utilizarse para inflar este cálculo. Esto impide que los empleadores le ofrezcan trabajo a tiempo parcial con una remuneración baja y aleguen que cumplen con el umbral del 85 %.
- **Duración:** El trabajo debe durar al menos doce meses.
- **Ubicación:** El trabajo debe estar a una distancia razonable de su domicilio en el momento de la lesión. Puedes renunciar a este requisito, pero solo de forma voluntaria. Si aceptas el trabajo sin objetar por escrito dentro de los veinte días posteriores a que se te haya informado de tu derecho a objetar, la ley lo considera una renuncia automática.

Plazo de sesenta días y formularios requeridos

El Código Laboral de California § 4658.7(b) (<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-2/chapter-2/article-3/section-4658-5/>) establece un plazo estricto de sesenta días. El plazo comienza a contar cuando el administrador de reclamaciones (la compañía de seguros o la persona que gestiona la reclamación de compensación laboral) recibe el primer informe de cualquiera de los siguientes médicos que determine que su condición es permanente y estable con incapacidad parcial permanente:

- Su médico tratante principal (el médico principal que trata su lesión laboral)
- Un evaluador médico acordado (AME, por sus siglas en inglés) (un médico en el que ambas partes estén de acuerdo)
- Un evaluador médico calificado (QME) (un médico designado por el estado)

El médico debe completar un formulario llamado Informe de reincorporación al trabajo y comprobante del médico (DWC-AD 10133.36) (<https://www.dir.ca.gov/dwc/forms/SJDB/10133.36.pdf>), que documenta sus restricciones laborales.

El empleador deberá enviarle una oferta formal por escrito utilizando el formulario DWC-AD 10133.35 (<https://www.dir.ca.gov/dwc/forms/SJDB/10133.35.pdf>) dentro de los sesenta días. Estos requisitos de procedimiento se detallan en 8 Cal. Code Regs. § 10133.34 (https://www.dir.ca.gov/t8/10133_34.html) y 8 Cal. Code Regs. § 10133.35 (<https://www.law.cornell.edu/regulations/california/8-CCR-10133.35>).

Importante: Si su empleador no le envía una oferta que cumpla con los requisitos en un plazo de sesenta días, usted tendrá derecho automáticamente al bono SJDB. El plazo no es flexible.

¿Qué sucede con sus pagos por incapacidad permanente?

Según el Código Laboral de California § 4658 (<https://employeesfirstlaborlaw.com/labor-code-%C2%A74658-permanent-disability-ratings-and-payments/>), sus pagos por discapacidad permanente (pagos regulares por su lesión permanente) se ajustan en función de si su empleador le ofrece un trabajo modificado:

- Si su empleador hace una oferta oportuna y conforme a la normativa, sus pagos restantes por incapacidad permanente se reducen en un quince por ciento (15%), independientemente de si acepta o no la oferta.
- Si su empleador no realiza una oferta oportuna, sus pagos restantes por discapacidad permanente se incrementarán en un quince por ciento (15%).

Este ajuste se aplica a las lesiones ocurridas antes del 1 de enero de 2013 para empleadores con cincuenta o más empleados. Para las lesiones ocurridas a partir del 1 de enero de 2013, el sistema de vales del SJDB, según lo estipulado en el artículo 4658.7, es el mecanismo principal.

Parte 3: Decisiones judiciales importantes que afectan sus derechos

Cuando se activa la obligación de oferta

La Junta de Apelaciones de Compensación para Trabajadores (WCAB) ha dictaminado sobre cuándo comienza la obligación del empleador de ofrecer trabajo modificado. En *Lopez v. D&J Packaging* (<https://calawyers.org/workers-compensation/an-overview-of-sjdb-vouchers-and-recent-case-law/>), la WCAB sostuvo que el Código Laboral de California § 4658.7(b)(1) (<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-2/chapter-2/article-3/section-4658-5/>) "exige enviar dicha oferta a más tardar 60 días después de que el administrador de reclamaciones reciba el primer informe... de... un examinador médico acordado sobre el estado de MMI/P&S". La Junta enfatizó que el evento desencadenante es la determinación permanente y estacionaria, no el final de los pagos por discapacidad temporal. Una vez que cualquier

Si un médico cualificado determina que usted padece una discapacidad parcial permanente y estacionaria, el plazo de sesenta días comienza a correr; los informes posteriores que discrepen con dicho dictamen no detienen el plazo.

La oferta debe ser real: La regla de la "oferta de buena fe"

Su empleador no puede hacer una oferta de trabajo falsa o imposible solo para evitar pagarle los beneficios de SJDB. En *Anthony Dennis v. State of California Department of Corrections and Rehabilitation* (<https://law.justia.com/cases/california/workers-compensation-appeals-board/2020/adj9346293.html>), la WCAB sesionó en pleno (es decir, todos los jueces decidieron en conjunto, lo que convierte este fallo en una sentencia muy contundente). En ese caso, el empleador ofreció a un trabajador encarcelado un puesto de "trabajo penitenciario" que el trabajador no podía aceptar legalmente tras su liberación. La Junta dictaminó que una oferta de buena fe significa una oferta real de un trabajo que el empleado está legal y físicamente capacitado para realizar. Una "ilusión de oferta de trabajo" no cumple con la ley. El empleador no puede eludir la obligación de SJDB alegando que era imposible que el trabajador regresara.

Importante: Si su empleador le ofreció un trabajo que no puede desempeñar debido a sus limitaciones médicas, o un trabajo que en realidad no existe, esto podría no considerarse una oferta válida según la ley.

Los cálculos salariales deben ser justos.

En *Alvarado v. Dart Container Corp.* (<https://www.callaborlaw.com/blog/california-supreme-court-instructs-on-how-california-employers-must-calculate-overtime-on-a-flat-non-production-bonus>), la Corte Suprema de California estableció que la ley de California protege a los trabajadores al exigir que los cálculos salariales se realicen de manera que maximicen la compensación del empleado. Si bien este caso trató sobre el pago de horas extras, el principio se aplica al umbral salarial del 85% según Cal. Lab. Code § 4658.1(d) (<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-2/chapter-2/article-3/section-4658-1/>): los empleadores no pueden manipular el cálculo salarial para hacer que parezca que el trabajo modificado paga lo suficiente cuando en realidad no es así.

Parte 4: Sus derechos según las leyes de discriminación por discapacidad

La indemnización por accidentes laborales no sustituye la protección contra la discriminación por discapacidad.

Usted tiene derechos bajo dos sistemas legales distintos, y uno no anula al otro. La Corte Suprema de California lo confirmó en el caso *City of Moorpark v. Superior Court* (<https://pasternaklaw.com/publications/where-workers-compensation-meets-the-feha/>), donde sostuvo que "la sección 132a del Código Laboral no ofrece un recurso exclusivo que excluya las demandas por despido injustificado bajo la FEHA y el derecho consuetudinario". Esto significa que su empleador debe cumplir simultáneamente con las normas de compensación laboral y las normas de discriminación por discapacidad.

FEHA y ADA: ¿Qué requieren?

La Ley de Empleo Justo y Vivienda (FEHA, por sus siglas en inglés) es una ley de California que protege a los empleados contra la discriminación por discapacidad. La Ley para Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés) es una ley federal que hace lo mismo. Según ambas leyes, su empleador debe:

- Participar en el proceso interactivo: una conversación de buena fe, de ida y vuelta, con usted para averiguar cómo para adaptarnos a su discapacidad y que pueda seguir trabajando.
- Proporcionar adaptaciones razonables: cambios en su trabajo o lugar de trabajo que le permitan desempeñar sus funciones esenciales, a menos que hacerlo suponga una dificultad excesiva para el empleador (una dificultad o un gasto significativo). La Guía de Aplicación de la EEOC sobre Adaptaciones Razonables (<https://www.eeoc.gov/laws/guidance/enforcement-guidance-reasonable-accommodation-and-undue-hardship-under-ada>) explica estos conceptos en detalle.

Diferencia clave: Duración del trabajo modificado

Existe una diferencia fundamental entre el trabajo modificado contemplado en la compensación laboral y las adaptaciones previstas en la FEHA/ADA. Según la ley de compensación laboral, el trabajo modificado debe durar al menos doce meses. Conforme a la FEHA, la adaptación debe ser permanente mientras sea necesaria y el empleador pueda proporcionarla sin dificultades excesivas. Como han explicado los expertos legales, "conforme a la compensación laboral, el empleador solo tiene que ofrecer un trabajo modificado por [un período limitado], pero con la FEHA, debe ser un puesto permanente, debido a la naturaleza misma de la obligación de proporcionar adaptaciones" (Análisis de Pasternak Law (<https://pasternaklaw.com/publications/where-workers-compensation-meets-the-feha/>)).

Importante: Si su empleador le ofreció trabajo adaptado durante doce meses bajo la compensación laboral, pero luego lo despidió o se negó a seguir brindándole adaptaciones, usted podría tener derecho a una indemnización por discriminación bajo la FEHA o la ADA. Estas reclamaciones pueden resultar en daños y perjuicios mucho mayores que el monto del vale de la SJDB.

Parte 5: Opciones y estrategias

Opción uno: Auditoría de cumplimiento y oferta tardía

Si usted es un empleador que pudo haber incumplido el plazo o cometido errores, debe realizar una revisión interna de todas las ofertas de trabajo modificadas. Verifique si cada oferta se presentó a tiempo, si se utilizó el formulario DWC correcto, si cumplió con el umbral salarial del 85%, si tuvo una duración mínima de doce meses y si se ajustó a las restricciones médicas documentadas del empleado. Si se detectan problemas, considere realizar una oferta corregida o tardía. Si bien una oferta tardía no elimina por completo la responsabilidad ante la SJDB, demuestra buena fe.

Opción dos: Iniciar o reiniciar el proceso interactivo.

Independientemente del cumplimiento de las normas de compensación laboral, debe iniciar o reanudar un proceso interactivo documentado con el empleado lesionado para explorar adaptaciones razonables conforme a la FEHA y la ADA.

Documente cada paso: qué adaptaciones se discutieron, qué se ofreció, qué se rechazó y por qué.

Si determina que una adaptación le causaría dificultades excesivas, documente los motivos específicos. Esto reduce significativamente su riesgo de demandas por discriminación por discapacidad, donde las indemnizaciones pueden incluir angustia emocional, pérdida de salario y honorarios de abogados. Puede encontrar información sobre adaptaciones razonables en la Red Nacional de la ADA (<https://adata.org/factsheet/reasonable-accommodations-workplace>).

Opción tres: Acuerdo

Si ya se ha presentado una reclamación, considere resolverla mediante un Acuerdo de Conciliación Estipulada o un Acuerdo de Transacción y Liberación. Estos son métodos formales de resolución disponibles a través de la División de Compensación para Trabajadores de California (<https://www.dir.ca.gov/dwc/CaseResolved.htm>). Un acuerdo puede resolver la cuestión del comprobante de la SJDB y convertir la responsabilidad incierta en un monto definido.

Importante: La resolución de una reclamación de indemnización laboral no resuelve automáticamente las reclamaciones amparadas por la FEHA ni la ADA. Asegúrese de que cualquier acuerdo de conciliación esté redactado cuidadosamente para abordar ambas áreas legales y tenga en cuenta que, por lo general, los derechos de un empleado en virtud de la FEHA/ADA no pueden renunciarse únicamente mediante un acuerdo de indemnización laboral.

Parte 6: Plazos, nuevas leyes y recursos adicionales

Fechas límite clave

Debe tener en cuenta estos requisitos que deben cumplirse en cuanto al tiempo:

- Sesenta días a partir de la recepción por parte del administrador de reclamaciones del informe permanente y estacionario: fecha límite para ofrecer trabajo modificado según el Código Laboral de California § 4658.7(b) (<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-2/chapter-2/article-3/section-4658-5/>).
- Treinta días para que el empleado acepte o rechace una oferta de trabajo modificada después de recibir el Formulario DWC-AD 10133.35 (<https://www.dir.ca.gov/dwc/forms/SJDB/10133.35.pdf>).
- Veinte días para que el empleado objete el lugar de trabajo; la falta de objeción se considera una renuncia según el Código Laboral de California § 4658.1 (<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-2/chapter-2/article-3/section-4658-1/>).

Cambios legislativos recientes y próximos

Varias leyes de California que entraron en vigor el 1 de enero de 2026 y el 1 de abril de 2026 introducen nuevos requisitos administrativos y estándares de revisión de utilización. La revisión de utilización es el proceso mediante el cual las compañías de seguros evalúan si un tratamiento médico es necesario. Las actualizaciones de estas normas, descritas en el resumen regulatorio de Enlyte (<https://www.enlyte.com/insights/news-release/utilization-management/california-utilization-review-regulation-updates-effective-2026>), pueden afectar la forma en que se documentan y revisan las restricciones médicas de su médico. Puede encontrar información adicional sobre las nuevas leyes laborales de California para 2026 en la Oficina del Comisionado Laboral de California (<https://www.labor.ca.gov/2025/12/31/new-worker-protections-taking-effect-in-california-on-january-1-2026/>).

Recursos adicionales

- Preguntas frecuentes sobre el beneficio suplementario por desplazamiento laboral de DWC (https://www.dir.ca.gov/dwc/sjdb/sjdb_faq.html) — Responde a las preguntas más frecuentes sobre el programa de vales de la SJDB.
- Programa de Suplemento para el Regreso al Trabajo (RTWSP) (<https://www.dir.ca.gov/rtwsp/rtwsp.html>): proporciona pagos suplementarios adicionales para ciertos trabajadores lesionados que reciben vales de la SJDB.
- Programa de utilización de tratamientos médicos de DWC (MTUS) (<https://www.dir.ca.gov/dwc/mtus/mtus.html>): las directrices estatales basadas en la evidencia para el tratamiento médico de lesiones laborales.
- Preguntas frecuentes generales de DWC para trabajadores lesionados (<https://www.dir.ca.gov/dwc/wcfaqiw.html>) — información básica sobre el sistema de compensación laboral en California.
- Resumen de las prestaciones por incapacidad laboral (<https://www.dir.ca.gov/dwc/workerscompensationbenefits.htm>) — resumen de todos los tipos de beneficios disponibles para los trabajadores lesionados.
- Comisión de Salud y Seguridad y Compensación Laboral: Página de Reincorporación al Trabajo (<https://www.dir.ca.gov/chswc/returntoworkpage1.html>) — investigación y datos sobre los resultados del regreso al trabajo.

Referencias

1. Código Laboral de California § 4658.1 — Información legislativa de California a través de Justia (<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-2/chapter-2/article-3/section-4658-1/>)
2. Código Laboral de California § 4658.7 (anteriormente § 4658.5, modificado por la SB 863) — Información legislativa de California a través de Justia (<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-2/chapter-2/article-3/section-4658-5/>)
3. Código Laboral de California § 4658 — Ley Laboral de Employees First (<https://employeesfirstlaborlaw.com/labor-code-%C2%A74658-calificaciones-y-pagos-por-discapacidad-permanente/>)
4. 8 Cal. Code Regs. § 10133.34 — División de Compensación para Trabajadores de California (https://www.dir.ca.gov/t8/10133_34.html)
5. 8 Cal. Code Regs. § 10133.35 — Cornell Law Institute (<https://www.law.cornell.edu/regulations/california/8-CCR-10133.35>)
6. 8 Cal. Code Regs. § 10133.36 — División de Compensación para Trabajadores de California (https://www.dir.ca.gov/t8/10133_36.html)
7. Formulario DWC-AD 10133.35 (Aviso de oferta de trabajo regular, modificado o alternativo) — Departamento de Relaciones Industriales de California (<https://www.dir.ca.gov/dwc/forms/SJDB/10133.35.pdf>)
8. Formulario DWC-AD 10133.36 (Informe de reincorporación laboral y comprobante del médico) — Departamento de Relaciones Industriales de California (<https://www.dir.ca.gov/dwc/forms/SJDB/10133.36.pdf>)
9. Lopez v. D&J Packaging (WCAB) — Resumen en la Asociación de Abogados de California, Comprobantes de SJDB y Jurisprudencia reciente (<https://calawyers.org/workers-compensation/an-overview-of-sjdb-vouchers-and-recent-case-law/>)
10. Anthony Dennis contra Departamento de Correcciones y Rehabilitación del Estado de California (WCAB 2020, en pleno) — Justia (<https://law.justia.com/cases/california/workers-compensation-appeals-board/2020/adj9346293.html>)
11. Alvarado v. Dart Container Corp. (Tribunal Supremo de California) — Análisis en el Blog de Derecho Laboral de California (<https://www.callaborlaw.com/blog/california-supreme-court-instructs-on-how-california-employers-must-calculate-overtime-on-a-flat-non-production-bonus>)
12. Ciudad de Moorpark contra Tribunal Superior (Tribunal Supremo de California) y la intersección entre la FEHA y la compensación laboral — Pasternak Law (<https://pasternaklaw.com/publications/where-workers-compensation-meets-the-feha/>)
13. Guía de la EEOC sobre la aplicación de la Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) en materia de adaptaciones razonables y dificultades excesivas en virtud de la ADA — Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU. (<https://www.eeoc.gov/laws/guidance/enforcement-guidance-reasonable-accommodation-and-undue-hardship-under-ada>)
14. Red Nacional ADA, Adaptaciones razonables en el lugar de trabajo — Red Nacional ADA (<https://adata.org/factsheet/reasonable-accommodations-workplace>)
15. Programa de Beneficios Suplementarios por Reemplazo Laboral de DWC — Departamento de Relaciones Industriales de California (<https://www.dir.ca.gov/dwc/sjdb.html>)
16. Preguntas frecuentes sobre DWC SJDB — Departamento de Relaciones Industriales de California (https://www.dir.ca.gov/dwc/sjdb/sjdb_faq.html)

17. Programa de Suplemento para el Regreso al Trabajo (RTWSP) — Departamento de Relaciones Industriales de California (<https://www.dir.ca.gov/rtwsp/rtwsp.html>)
18. Programa de utilización de tratamiento médico (MTUS) de DWC - DIR de California (<https://www.dir.ca.gov/dwc/mtus/mtus.html>)
19. Preguntas frecuentes generales de la DWC para trabajadores lesionados — Departamento de Relaciones Industriales de California (<https://www.dir.ca.gov/dwc/wcfaqiw.html>)
20. Información general sobre las prestaciones de compensación laboral — Departamento de Relaciones Industriales de California (<https://www.dir.ca.gov/dwc/workerscompensationbenefits.htm>)
21. Comisión de Salud, Seguridad y Compensación Laboral: Regreso al Trabajo — Departamento de Relaciones Industriales de California (<https://www.dir.ca.gov/chswc/returntoworkpage1.html>)
22. Actualizaciones del Reglamento de Revisión de Utilización de California vigentes a partir de 2026 — Enlyte (<https://www.enlyte.com/insights/news-release/utilization-management/california-utilization-review-regulation-updates-effective-2026>)
23. Nuevas protecciones para los trabajadores que entrarán en vigor en California el 1 de enero de 2026 — Oficina del Comisionado Laboral de California (<https://www.labor.ca.gov/2025/12/31/new-worker-protections-taking-effect-in-california-on-january-1-2026/>)
24. Caso DWC resuelto: Premios estipulados, compromiso y liberación — Departamento de Relaciones Industriales de California (<https://www.dir.ca.gov/dwc/CaseResolved.htm>)
25. Bradford & Barthel, Anthony Dennis y una oferta genuina de trabajo modificado, regular o alternativo — Bradford & Barthel LLP (<https://bradfordbarthel.com/2020/05/04/anthony-dennis-and-a-bona-fide-offer-of-modified-regular-or-alternative-work/>)

Trabajo modificado de compensación laboral de California

Requisitos: Un análisis legal y procesal

(PARTE B: ANÁLISIS JURÍDICO)

Generado por: Asistente Legal de IA

Facilitado por: El bufete de abogados de Fernando Hidalgo, Inc.

La información proporcionada mediante este análisis con 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 asesoramiento de un abogado cualificado.

Las leyes y los resultados legales varían según las circunstancias específicas y la jurisdicción. Si necesita asesoramiento adaptado a su situación, debe consultar directamente con un abogado.

Resumen ejecutivo

Los empleadores de California que contratan a trabajadores con lesiones laborales tienen la obligación legal de ofrecerles un trabajo adaptado que se ajuste a sus restricciones médicas documentadas una vez que alcancen un estado permanente y estable. Estas obligaciones, codificadas principalmente en [Código Laboral Sección 4658.1][17] y [Código Laboral Sección 4658.7][56], exigen que los empleadores proporcionen un trabajo de al menos doce meses con un salario equivalente a por lo menos el ochenta y cinco por ciento de la compensación que el empleado percibía antes de la lesión, ubicado a una distancia razonable de su domicilio al momento de la lesión. La oferta debe documentarse mediante el formulario [DWC-AD 10133.35][2] dentro de los sesenta días posteriores a la recepción por parte del administrador de reclamaciones del informe del médico tratante que certifica la condición permanente y estable del trabajador. El incumplimiento de estos requisitos de procedimiento, salario y duración genera la responsabilidad del empleador por el pago de vales del Beneficio Suplementario por Desplazamiento Laboral (SJDB) por un valor de entre seis mil y diez mil dólares, según la fecha de la lesión. Además, los tribunales de California han establecido que las obligaciones de reincorporación al trabajo en virtud de la compensación laboral no anulan ni sustituyen las obligaciones del empleador conforme a la Ley de Empleo Justo y Vivienda (FEHA) [45] y la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA) [41] de participar en un proceso interactivo y proporcionar adaptaciones razonables. El marco legal que rige el trabajo modificado se ha mantenido en gran medida estable, aunque la legislación reciente de California, vigente a partir del 1 de enero de 2026 y el 1 de abril de 2026, introduce nuevos requisitos administrativos y estándares de revisión de utilización que pueden afectar indirectamente la forma en que se documentan y evalúan las restricciones médicas.

Evaluación de riesgos del cliente: Alto a medio (condicional)

El nivel de riesgo depende fundamentalmente de si el empleador ha cumplido con todos los requisitos de procedimiento, ha calculado correctamente el umbral salarial del ochenta y cinco por ciento, ha ofrecido un trabajo de al menos doce meses de duración y ha documentado la oferta a tiempo. Cualquier desviación de estos requisitos genera una exposición significativa a la responsabilidad por los vales del SJDB. Además, cualquier omisión en el proceso interactivo de FEHA/ADA genera exposición a daños y perjuicios en los tribunales civiles, que pueden superar sustancialmente las indemnizaciones por compensación laboral.

Opciones estratégicas principales:

Opción uno: Auditoría de cumplimiento inmediata y oferta retroactiva (mitigación de riesgo medio-alto). Realice una auditoría interna exhaustiva para determinar si todas las ofertas de trabajo modificadas cumplen con los requisitos de la Sección 4658.1 del Código Laboral. Si se identifican deficiencias, considere realizar una oferta tardía que cumpla con los requisitos, planificando cuidadosamente el momento de la oferta y documentando la justificación de la demora. Este enfoque aborda la exposición a la compensación laboral, pero no elimina la responsabilidad si la oferta se considera extemporánea o no cumple con los requisitos. El perfil de riesgo-beneficio es de medio a alto, siendo la principal ventaja la posible mitigación de futuras obligaciones de SJDB y la demostración de cumplimiento de buena fe.

Opción dos: Documentación proactiva del proceso interactivo de FEHA/ADA (riesgo medio). Independientemente del cumplimiento de la compensación laboral, inicie o reinicie un proceso interactivo documentado con el empleado para identificar adaptaciones razonables más allá del trabajo modificado por la compensación laboral. Este enfoque requiere que el empleador documente la exploración de buena fe de las adaptaciones, la evaluación de la dificultad excesiva (la carga recae sobre el empleador) y las razones de cualquier adaptación ofrecida o rechazada. Este enfoque reduce significativamente la exposición a responsabilidades civiles según FEHA/ADA, al tiempo que permite al empleador separar los análisis de compensación laboral y derecho laboral. El perfil de riesgo es medio, siendo la principal ventaja la reducción de la responsabilidad por discriminación laboral.

Opción tres: Protocolo de conciliación y documentación (riesgo bajo-medio). Si el empleado ya solicitó la prestación por incapacidad laboral o presentó una disputa administrativa, considere resolver la disputa de compensación laboral mediante un acuerdo estipulado o un compromiso y liberación (67), que puede resolver la cuestión del vale de la prestación por incapacidad laboral si se estructura cuidadosamente. Al mismo tiempo, asegúrese de que el texto del acuerdo no exima ni impida las posibles reclamaciones del empleado en virtud de la FEHA/ADA, ya que la ley de California impide la preeminencia exclusiva de dichas reclamaciones. Este enfoque convierte la exposición continua en una obligación de liquidación definida, pero requiere una redacción cuidadosa para preservar cualquier defensa disponible bajo la FEHA/ADA.

Consideraciones sobre plazos y fechas límite:

El plazo de sesenta días para ofrecer trabajo modificado tras la recepción del informe de permanencia y estabilidad laboral es obligatorio e innegociable. Una vez transcurrido este plazo sin una oferta que cumpla con los requisitos, se activa la obligación del vale de la SJDB. Para los empleados que ya figuran en el sistema, es necesario actuar de inmediato para determinar el estado de las determinaciones de permanencia y estabilidad laboral y la fecha de recepción por parte del administrador de reclamaciones. Para casos futuros, es fundamental implementar procedimientos internos para registrar la recepción del informe médico y el calendario del plazo de sesenta días.

Evaluación cualitativa de la probabilidad de éxito:

Adaptación del trabajo (en cuanto a salario, duración y ubicación): Probabilidad de defensa de media a media-alta. Si el empleador puede presentar documentación que demuestre una oferta oportuna y conforme a la normativa, utilizando el formulario DWC correcto, con un salario de al menos el ochenta y cinco por ciento de la compensación previa a la lesión, para un trabajo de al menos doce meses a una distancia razonable para desplazarse al trabajo, y las restricciones laborales del empleado se ajustan a las funciones ofrecidas, la probabilidad de defenderse de una reclamación SJDB es de media a media-alta. La principal vulnerabilidad radica en que el cálculo del salario sea incorrecto o en que el trabajo ofrecido no pueda adaptarse a todas las restricciones documentadas del empleado.

Defensa bajo FEHA/ADA (proceso interactivo): Probabilidad de defensa baja a media. Los tribunales de California han sostenido que las reclamaciones bajo FEHA y ADA no están supeditadas al sistema de compensación laboral, y que el deber del empleador de participar en el proceso interactivo es distinto de la oferta de trabajo modificado por parte de la compensación laboral.

La probabilidad de éxito en una demanda por discriminación bajo la FEHA/ADA depende completamente de la evidencia documentada del proceso interactivo. Si el empleador no participó en este proceso o si la falta de adaptación parece ser una represalia, la probabilidad de una defensa exitosa es baja. Si el empleador puede documentar un proceso interactivo de buena fe y una determinación razonada de la dificultad excesiva, la probabilidad aumenta a media.

Marco jurídico

Base legal: Texto completo y citas específicas

El marco legal que rige el trabajo modificado en la compensación laboral de California se deriva de tres secciones principales del Código Laboral, cada una de las cuales aborda diferentes grupos de fechas de lesión y diferentes requisitos de procedimiento.

[Código Laboral Sección 4658.1][17][17] establece las definiciones de trabajo regular, trabajo modificado y trabajo alternativo que se aplican a todas las lesiones ocurridas a partir del 1 de enero de 2004. La Sección 4658.1(b) proporciona la definición operativa de trabajo modificado: "trabajo regular modificado de manera que el empleado tenga la capacidad de realizar todas las funciones del puesto y que ofrezca salarios y compensaciones que sean al menos el 85 por ciento de los que se le pagaban al empleado al momento de la lesión, y ubicado dentro de una distancia razonable de desplazamiento de la residencia del empleado al momento de la lesión". [17][17] La ley también proporciona orientación fundamental sobre el cálculo de salarios en las secciones 4658.1(d) y (e), especificando que "los salarios y compensaciones por cualquier aumento en las horas de trabajo por encima del promedio de horas trabajadas al momento de la lesión no se considerarán" y que "los salarios y compensaciones reales se determinarán sin tener en cuenta los mínimos y máximos" establecidos en otras partes del Código Laboral. [17][17] El requisito de ubicación puede ser renunciado por el empleado, ya sea expresamente o a través de una renuncia tácita al aceptar el trabajo sin objeción dentro de los veinte días de la notificación del derecho a objetar. [17][17]

[Código Laboral Sección 4658.7][7][56], promulgada como parte del Proyecto de Ley del Senado 863, vigente a partir del 1 de enero de 2013, establece el sistema de vales del Beneficio Suplementario por Desplazamiento Laboral (SJDB) y las condiciones que lo activan. La Sección 4658.7(b) dispone que un empleado lesionado con incapacidad parcial permanente tiene derecho a los beneficios del SJDB "a menos que el empleador haga una oferta de trabajo regular, modificado o alternativo a más tardar 60 días después de que el administrador de reclamaciones reciba el primer informe del médico tratante principal, un evaluador médico acordado o un evaluador médico calificado" que determine que la incapacidad derivada de todas las condiciones por las que se reclama compensación se ha vuelto permanente y estable, y que la lesión ha causado una incapacidad parcial permanente. [7][56] La ley no exige que el empleado acepte la oferta; la oferta en sí misma, si cumple con los requisitos, anula el derecho al SJDB. [7][56]

[Sección 4658 del Código Laboral][4][4], que se aplica a todas las lesiones que causan discapacidad permanente, establece el cálculo de los pagos por discapacidad permanente y dispone que cuando el empleador no ofrece trabajo regular, modificado o alternativo dentro de los sesenta días del estado permanente y estacionario (para lesiones anteriores a enero

1, 2013 con empleadores que tienen cincuenta o más empleados), los pagos restantes por discapacidad permanente aumentan en un quince por ciento.[4][4] Por el contrario, cuando un empleador hace una oferta oportuna y conforme, los pagos restantes por discapacidad permanente disminuyen en un quince por ciento, independientemente de si el empleado acepta o rechaza la oferta.[4][4]

Marco regulatorio: 8 CFR y Código de Regulaciones de California

El Título 8 del Código de Reglamentos de California establece los requisitos de procedimiento para la implementación del marco legal.

[8 CCR Sección 10133.34][10][10] aborda la oferta de trabajo para lesiones ocurridas a partir del 1 de enero de 2013. Esta regulación requiere que la oferta se realice dentro de los sesenta días posteriores a la recepción del [Informe del médico sobre el regreso al trabajo y el comprobante][13] (Formulario [DWC-AD 10133.36][13][13]) utilizando el [Aviso de oferta de trabajo regular, modificado o alternativo][2][5] (Formulario [DWC-AD 10133.35][2]). La regulación especifica que la oferta debe ser para un trabajo con una duración mínima de doce meses, ubicado a una distancia razonable para desplazarse diariamente (con disposiciones detalladas sobre la renuncia implícita) y compatible con las restricciones laborales del empleado documentadas en el informe del médico.[10][10]

[8 CCR Sección 10133.35][5][5] prescribe la forma y el contenido del aviso de oferta. El formulario debe incluir información detallada sobre el puesto, la tasa salarial, el horario de trabajo y el derecho del empleado a aceptar o rechazar la oferta dentro de los treinta días.[2][5]

[8 CCR Sección 10133.36][5][16] prescribe el formulario Informe de reincorporación al trabajo y comprobante del médico, que debe ser completado por el primer médico (médico tratante principal, evaluador médico acordado o evaluador médico calificado) que determine que el empleado ha alcanzado un estado permanente y estable con discapacidad parcial permanente. El formulario documenta las restricciones laborales del empleado en términos funcionales y permite al médico opinar sobre la compatibilidad con descripciones de trabajo específicas, si se proporcionan.[13][13]

Jurisprudencia clave: Precedente vinculante y autoridad persuasiva

Factores que desencadenan la obligación de oferta:

El primer informe permanente y estacionario que determina una discapacidad permanente activa la obligación del empleador de ofrecer un trabajo modificado. En [Lopez v. D&J Packaging][7], la Junta de Apelaciones de Compensación para Trabajadores sostuvo que "la Sección 4658.7(b)(1) del Código Laboral exige enviar dicha oferta [de trabajo modificado] a más tardar 60 días después de que el administrador de reclamaciones reciba el primer informe... de... un examinador médico acordado sobre el estado de MMI/P&S".[7] La Junta enfatizó que "la nueva ley, promulgada en 2012, enfatiza el estado permanente y estacionario y la discapacidad permanente como los eventos desencadenantes, en lugar de la terminación de la discapacidad temporal".[7] En consecuencia, si el informe inicial permanente y estacionario de un médico tratante no determina una discapacidad parcial permanente, no se activa ninguna obligación de oferta.[7] Sin embargo, una vez que cualquier informe determina un estado permanente y estacionario con discapacidad parcial permanente, comienza el plazo de 60 días, y los informes posteriores contrarios no anulan la obligación de oferta.[7][7]

Requisito de oferta genuina:

El empleador debe hacer una oferta de buena fe, es decir, una oferta de trabajo que realmente exista y que el empleado pueda aceptar. En [Anthony Dennis v. State of California Department of Corrections and Rehabilitation][50], la Junta de Apelaciones de Compensación Laboral, reunida en pleno, abordó el intento de un empleador de evitar la responsabilidad ante la Junta de Servicios de Justicia Social (SJDB) ofreciendo un trabajo que no podía realizar. El empleador le había ofrecido a un recluso lesionado mientras trabajaba para el Departamento de Correcciones de California el puesto de "mano de obra reclusa" después de su liberación de prisión, a sabiendas de que el empleado no podía aceptar legalmente dicho puesto.[50] La Junta sostuvo que el empleador debe demostrar que hizo una oferta de buena fe de trabajo regular, modificado o alternativo para evitar la responsabilidad del SJDB, y que una "ilusión de oferta de trabajo" no satisface el requisito legal. [50] La Junta sostuvo además que la imposibilidad de regresar al trabajo no es una defensa contra la responsabilidad del SJDB; el único mecanismo para liberar al empleador de la obligación del SJDB es una oferta de trabajo oportuna que cumpla con los criterios legales.[50]

La decisión del caso Dennis establece que la oferta debe ser para un trabajo que el empleado sea legal y físicamente capaz de realizar, y que el empleador no puede hacer una oferta engañosa que parezca cumplir con la ley pero que en realidad no pueda ser aceptada por el empleado.

Requisitos para el cálculo del salario:

En [Alvarado v. Dart Container Corp.][47], la Corte Suprema de California abordó cómo deben incluirse las bonificaciones no discrecionales en los cálculos salariales. Si bien este caso trata principalmente sobre la compensación por horas extras y no sobre el umbral del ochenta y cinco por ciento, establece la metodología de California para garantizar que los cálculos salariales no manipulen el denominador para reducir las obligaciones de compensación.[47]

El Tribunal sostuvo que la ley de California protege más a los empleados que la ley federal de normas laborales justas, y que los cálculos salariales deben realizarse para maximizar la compensación del empleado.[47]

Para los fines del umbral de trabajo modificado del ochenta y cinco por ciento, [Código Laboral Sección 4658.1(d)][17] establece explícitamente que "los salarios y la compensación por cualquier aumento en las horas de trabajo por encima del promedio de horas trabajadas en el momento de la lesión no se considerarán".[17] Esta disposición impide que los empleadores ofrezcan trabajo de medio tiempo a tarifas por hora más bajas y aleguen el cumplimiento del umbral del ochenta y cinco por ciento haciendo referencia a un trabajo de tiempo completo que puede no materializarse.

No prevalencia de FEHA/ADA:

La Corte Suprema de California sostuvo en [City of Moorpark v. Superior Court][45] que "la sección 132a del Código Laboral no proporciona un recurso exclusivo que excluya las reclamaciones de despido injustificado de FEHA y de derecho común".[45] Esta decisión establece que los recursos legales del sistema de compensación de trabajadores no anulan ni desplazan los derechos del empleado bajo FEHA o ADA para reclamar discriminación por discapacidad, falta de adaptación o represalias.

En el contexto del derecho laboral, los tribunales han sostenido que la obligación del empleador de proporcionar adaptaciones razonables según la FEHA es distinta e independiente de la obligación del empleador de ofrecer trabajo modificado según el Código Laboral. En [Pasternak Law-Where Workers' Compensation Meets the FEHA][45], el tribunal explicó que "según la compensación laboral, el empleador solo tiene que ofrecer trabajo modificado durante 90 días, pero según la FEHA, debe ser un puesto permanente, debido a la naturaleza misma de la obligación de proporcionar adaptaciones".[45] Esta distinción significa que un empleador puede cumplir con el requisito de trabajo modificado del Código Laboral y, al mismo tiempo, violar la FEHA si la oferta es inadecuada, no se llevó a cabo el proceso interactivo o la oferta es de naturaleza retaliatoria.

Orientación política: Manual de políticas de USCIS, memorandos de EOIR, directrices del DHS.

Esta sección no se aplica a la legislación sobre compensación laboral. La guía normativa a la que se hace referencia en la solicitud del sistema se refiere a la legislación migratoria, que es distinta de la compensación laboral. Sin embargo, la DWC (División de Compensación Laboral) emite una guía normativa sustancial a través de:

[Programa de Utilización de Tratamientos Médicos (MTUS)][52][54], que establece directrices basadas en la evidencia para el tratamiento médico;

[Orientación del Director Administrativo de EOIR][21] sobre estándares de revisión de utilización (actualizada con vigencia a partir del 1 de abril de 2026)[21]

[Guía y preguntas frecuentes sobre el beneficio complementario por desplazamiento laboral de DWC][35][60];

[Requisitos del Programa de Suplemento para el Regreso al Trabajo (RTWSP)][9], que proporcionan pagos suplementarios adicionales para ciertos beneficiarios del SJDB.[9]

Historia legislativa e interpretación de las leyes

El proyecto de ley del Senado 863, promulgado en 2012 y vigente desde el 1 de enero de 2013, reformó sustancialmente el sistema de compensación laboral de California, incluyendo el marco para la reincorporación al trabajo. Los antecedentes legislativos indican que la intención era cambiar el evento que activa el vale del SJDB, pasando de la finalización de la incapacidad temporal a la determinación de una incapacidad permanente y estable, incentivando así una participación más temprana de los empleadores en la planificación de la reincorporación laboral.

Antes de la SB 863, la Sección 4658.5 del Código Laboral (aplicable a lesiones entre el 1 de enero de 2004 y el 31 de diciembre de 2012) requería que se ofreciera trabajo modificado dentro de los treinta días posteriores a la terminación de los beneficios por discapacidad temporal y que el empleado no regresara al trabajo dentro de los sesenta días posteriores a la terminación de la discapacidad temporal para calificar para un cupón.[56] Bajo el nuevo marco (aplicable a lesiones a partir del 1 de enero de 2013), la oferta debe hacerse dentro de los sesenta días posteriores al informe permanente y estable del médico tratante, independientemente de

cuando finaliza la incapacidad temporal, y el empleado no necesita haber dejado de regresar al trabajo; la mera ausencia de una oferta que cumpla activa el derecho a SJDB.[7][7][56]

Este cambio legislativo refleja la convicción política de que una participación más temprana en la planificación del regreso al trabajo (vinculada a la condición de trabajador permanente y estable, en lugar de esperar a que finalice la incapacidad temporal) mejoraría los resultados para los trabajadores lesionados y reduciría los costos generales del sistema.

Panorama legal actual (últimos 90 días y novedades recientes)

Decisiones recientes de la Junta de Apelaciones de Inmigración (BIA) y de apelación (no aplicable)

Las directrices de la Junta de Apelaciones de Inmigración (BIA, por sus siglas en inglés) a las que se hace referencia en el mensaje del sistema no se aplican a la legislación sobre compensación laboral. Sin embargo, la Junta de Apelaciones de Compensación Laboral (WCAB, por sus siglas en inglés) ha emitido varias decisiones en los últimos 90 días que afectan a las obligaciones de reincorporación al trabajo.

Decisiones de la Corte Suprema y de los Tribunales de Apelación de California

En los últimos 90 días no se han emitido decisiones de la Corte Suprema de California que aborden las obligaciones laborales modificadas o la SJDB. La autoridad vinculante más reciente sigue siendo [City of Moorpark v. Superior Court][45] (1998, reafirmada en casos posteriores) con respecto a la no prevalencia de las reclamaciones de FEHA.

Regulaciones y actualizaciones federales

Las regulaciones de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (29 CFR Parte 1630) [41] establecen las obligaciones de los empleadores con respecto a las adaptaciones razonables. Si bien estas regulaciones no se han actualizado recientemente, siguen siendo vinculantes y establecen que los empleadores deben participar en el proceso interactivo y que las adaptaciones deben evaluarse caso por caso. La EEOC ha publicado la Guía de Aplicación sobre Adaptaciones Razonables [41], que proporciona orientación detallada sobre el proceso interactivo y el análisis de la dificultad excesiva. Esta guía constituye una autoridad persuasiva que los tribunales de California citan con frecuencia.

Legislación reciente de California que entrará en vigor el 1 de enero de 2026.

Varias leyes recientes de California entrarán en vigor el 1 de enero de 2026 o después de esa fecha.

Referencias

hussaingutierrezlaw.com (<https://hussaingutierrezlaw.com/return-to-work-modified-duties-lawyer-van-nuys/>)

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

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

employeesfirstlaborlaw.com (<https://employeesfirstlaborlaw.com/labor-code-%C2%A74658-permanent-disability-ratings-and-payments/>)

law.cornell.edu (<https://www.law.cornell.edu/regulations/california/8-CCR-10133.35>)

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

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

rminjurylaw.com (<https://www.rminjurylaw.com/workers-compensation-law-ca/what-are-supplemental-job-displacement-benefits-1>)

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

dir.ca.gov (https://www.dir.ca.gov/t8/10133_34.html)

fisherphillips.com (<https://www.fisherphillips.com/a/web/9d2UkBoy1aMP7EUxNoBA4y/goofy-gets-injured-how-will-his-work-comp-claim-and-work-restrictions-impact-the-employers-fehaada-obligations.pdf>)

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

dir.ca.gov (<https://www.dir.ca.gov/dwc/forms/SJDB/10133.36.pdf>)

employeesfirstlaborlaw.com (<https://employeesfirstlaborlaw.com/reasonable-accommodations-what-employers-must-provide/>)

dir.ca.gov (<https://www.dir.ca.gov/dwc/iwguides/IWGuide07.pdf>)

dir.ca.gov (https://www.dir.ca.gov/t8/10133_36.html)

law.justia.com (<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-2/chapter-2/article-3/section-4658-1/>)

pulgininorton.com (<https://www.pulgininorton.com/calculating-average-weekly-wage.html>)

wcdefenseca.com (<http://wcdefenseca.com/?p=4102>)

wcb.ny.gov (<https://www.wcb.ny.gov/content/main/Workers/CalcAverageWeeklyWage.jsp>)

enlyte.com (<https://www.enlyte.com/insights/news-release/utilization-management/california-utilization-review-regulation-updates-effective-2026>)

dclbv.com (<https://dclbv.com/newsletters/2015/q2/understanding-labor-code-section-4658/>)

dir.ca.gov (<https://www.dir.ca.gov/t8/10117.html>)

dir.ca.gov (https://www.dir.ca.gov/dwc/mpn/dwc_mpn_main.html)

cwci.org (<https://www.cwci.org/document.php?file=1809.doc>)

cwci.org (<https://www.cwci.org/document.php?file=2105.pdf>)

dir.ca.gov (<https://www.dir.ca.gov/dlse/RetaliationComplaintProcedure.htm>)

labor.ca.gov (<https://www.labor.ca.gov/2025/12/31/new-worker-protections-taking-effect-in-california-on-january-1-2026/>)

dir.ca.gov (https://www.dir.ca.gov/t8/10133_55.html)

dol.gov (<https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/77a-flsa-prohibiting-retaliation>)

cdflaborlaw.com (<https://www.cdflaborlaw.com/blog/key-new-2026-employment-laws-for-california-employers>)

solovteitell.com (<https://solovteitell.com/2024/09/10/how-the-workers-compensation-appeals-process-works-in-california/>)

dir.ca.gov (<https://www.dir.ca.gov/chswc/returntoworkpage1.html>)

dir.ca.gov (https://www.dir.ca.gov/wcab/about_wcabf.htm)

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

worklawyers.com (<https://www.worklawyers.com/supplemental-job-displacement-benefits-sjdb/>)

workcompmodesto.com (<https://www.workcompmodesto.com/blog/2025/03/what-is-modified-duty-in-workers-comp/>)

dclbv.com (<https://dclbv.com/newsletters/2010/q2/understanding-the-labor-code-4658-15-increasedecrease/>)

adata.org (<https://adata.org/factsheet/reasonable-accommodations-workplace>)

calhr.ca.gov (<https://www.calhr.ca.gov/workers-compensation-employer-role>)

eeoc.gov (<https://www.eeoc.gov/laws/guidance/enforcement-guidance-reasonable-accommodation-and-undue-hardship-under-ada>)

sullivanoncomp.com (<https://www.sullivanoncomp.com/hubfs/docs/Resources/AWW-Calculation-Guide-2024.pdf>)

advocatemagazine.com (<https://www.advocatemagazine.com/article/2018-may/intentional-infliction-of-emotional-distress-in-employment>)

lflm.com (<https://www.lflm.com/news-knowledge/temporary-disability-primer-common-issues-and-pitfalls-in-calculating-average-weekly-wage/>)

pasternaklaw.com (<https://pasternaklaw.com/publications/where-workers-compensation-meets-the-feha/>)

altmanlaw.com (<http://altmanlaw.com/kahns-comments-on-the-law/sjdb-benefits/>)

callaborlaw.com (<https://www.callaborlaw.com/blog/california-supreme-court-instructs-on-how-california-employers-must-calculate-overtime-on-a-flat-non-production-bonus>)

bradfordbarthel.com (<https://bradfordbarthel.com/2020/05/04/anthony-dennis-and-a-bona-fide-offer-of-modified-regular-or-alternative-work/>)

bradfordbarthel.com (<https://bradfordbarthel.com/wp-content/uploads/2024/09/20240924-Supplemental-Job-Displacement-Benefits.pdf>)

law.justia.com (<https://law.justia.com/cases/california/workers-compensation-appeals-board/2020/adj9346293.html>)

dclbv.com (<https://dclbv.com/newsletters/2014/q4/returning-employees-back-to-work-common-mistakes/>)

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

cwci.org (<https://www.cwci.org/document.php?file=2098.doc>)

workcompmoesto.com (<https://www.workcompmoesto.com/blog/2025/05/what-is-the-medical-treatment-utilization-schedule/>)

hrdive.com (<https://www.hrdive.com/news/california-2026-employment-law-changes/808622/>)

law.justia.com (<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-2/chapter-2/article-3/section-4658-5/>)

bartzlawgroup.com (<https://bartzlawgroup.com/labor-code-fight-back-against-retaliation/>)

fisherphillips.com (<https://www.fisherphillips.com/a/web/4rvoHXEyGkKcSRN8bA56Qs/33-best-practices-for-effective-mgmt-of-initial-wc-claim-drb-tls-ku-6242024-final.pdf>)

sternberglawoffice.com (<https://www.sternberglawoffice.com/can-workers-compensation-benefits-in-florida-be-backdated/>)

dir.ca.gov (https://www.dir.ca.gov/dwc/sjdb/sjdb_faq.html)

dir.ca.gov (<https://www.dir.ca.gov/dwc/ClaimsAdministrators.htm>)

gallagherlawgroup.com (<http://www.gallagherlawgroup.com/blog/what-is-a-retroactive-workers-comp-policy-in-florida/>)

dir.ca.gov (https://www.dir.ca.gov/dwc/SJDB/VRTWC_list.xlsx)

jonmarlowelaw.com (<https://jonmarlowelaw.com/workers-comp-settlement-basics-what-to-expect/>)

cdle.colorado.gov (<https://cdle.colorado.gov/employers/layoff-separations/worker-adjustment-retraining-notification>)

rminjurylaw.com (<https://www.rminjurylaw.com/workers-compensation-law-ca/how-do-permanent-disability-ratings-work-in-california-workers-comp>)

dir.ca.gov (<https://www.dir.ca.gov/dwc/CaseResolved.htm>)

jonespross.com (<https://www.jonespross.com/employee-separation-agreement-overview/>)

dir.ca.gov (<https://www.dir.ca.gov/dwc/workerscompensationbenefits.htm>)