

# justice

Generated by: Legal AI Assistant  
April 26, 2026

## **Empleador Legalmente No Asegurado Compensación para Trabajadores de California: Empleador sin Seguro Marco Legal: Sanciones, Responsabilidad y Aplicación (PARTE-A ANÁLISIS PARA TRABAJADORES LESIONADOS)**

1 de marzo de 2026

La información proporcionada a través de este Análisis impulsado por IA tiene únicamente fines informativos y educativos de carácter general. 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.

### **COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES DE CALIFORNIA: QUÉ SUCEDE CUANDO SU EMPLEADOR NO TIENE SEGURO**

Este informe explica lo que la ley de California exige a los empleadores que deben tener seguro de compensación para trabajadores, qué sanciones enfrentan si no lo tienen, y qué derechos tiene usted como trabajador si su empleador no está asegurado. Ya sea que usted sea un empleador tratando de comprender sus obligaciones o un trabajador que se lesionó en el trabajo, esta guía lo orienta paso a paso a través de la ley.

#### **--Parte 1: La Regla Básica - Todo Empleador Debe Tener Seguro**

Quién Debe Tener Seguro de Compensación para Trabajadores De conformidad con el Código Laboral de California § 3700 (<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-1/chapter4/article-2/>), todo empleador en California con uno o más empleados debe pagar por un seguro de compensación para trabajadores. El seguro de compensación para trabajadores es un tipo de cobertura que paga la atención médica y los salarios perdidos cuando un trabajador se lesiona o se enferma a causa de su trabajo. No hay excepciones basadas en el tamaño del negocio, la industria ni el tiempo que el negocio haya estado abierto.

Puede cumplir con este requisito de una de tres maneras:

Comprar un seguro de una aseguradora con licencia. Así es como la mayoría de los empleadores cumplen. Usted compra una póliza de una compañía autorizada a vender seguros de compensación para trabajadores en California. Si ninguna aseguradora privada le otorga cobertura, el State Compensation Insurance Fund (SCIF) actúa como asegurador de último recurso y debe aceptarlo. Cal. Dep't of Indus. Relations, DWC FAQs for Employers (<https://www.dir.ca.gov/dwc/faqs.html>).

Obtener aprobación para autoasegurarse. El Director de Relaciones Industriales puede otorgarle un Certificado de Consentimiento para Autoasegurarse, pero solo si puede demostrar un patrimonio neto de al menos \$5 millones e ingresos netos de al menos \$500,000 al año, y deposita una garantía. Véase Cal. Code Regs. tit. 8, § 15203.7 ([https://www.dir.ca.gov/t8/15203\\_7.html](https://www.dir.ca.gov/t8/15203_7.html)).

Unirse a un programa de seguro mutuo aprobado. En casos limitados, los empleadores del mismo grupo ocupacional pueden participar en un acuerdo de autoseguro mutuo.

Importante: No hay período de gracia para los negocios nuevos. En el momento en que contrata a su primer empleado, debe tener la cobertura en vigor. No puede esperar, y no puede alegar que no sabía del requisito. Cal. Lab. Code § 3700

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

Qué Significa la "Compensación para Trabajadores" para Usted La compensación para trabajadores es un sistema en el que los empleadores pagan por las lesiones relacionadas con el trabajo, sin importar quién tuvo la culpa. A cambio, los empleados generalmente no pueden demandar a su empleador en un tribunal ordinario por una lesión laboral. Este intercambio se conoce como la regla del remedio exclusivo, establecida en Cal. Lab. Code § 3600

(<https://www.wshblaw.com/publication-navigating-californias-workerscompensationexclusivity-rule-in-civil-litigation-and-settlement-strategy>). Los beneficios incluyen tratamiento médico, pagos por incapacidad temporal (aproximadamente dos tercios de sus salarios semanales), pagos por incapacidad permanente y beneficios por muerte para los dependientes.

Sin embargo, esta protección para los empleadores solo funciona si el empleador realmente tiene seguro. Si el empleador no tiene cobertura, las reglas cambian drásticamente - y el empleador pierde casi todas las protecciones.

## **--Parte 2: Sanciones Penales - Tiempo en la Cárcel y Multas**

Primera Infracción No contar con un seguro de compensación para trabajadores es un delito menor - una ofensa penal - conforme al Cal. Lab. Code § 3700.5

(<https://szcomplaw.com/uninsured-workers-compensation-defense/>). Esto significa que el gobierno puede acusarlo de un delito, no solo imponerle una multa.

Para una primera infracción, las sanciones son:

Cárcel: Hasta un año en la cárcel del condado

Multa: Al menos \$10,000, o hasta el doble del monto de la prima del seguro que debió haber pagado durante el período sin seguro - lo que sea mayor

Ambas: El tribunal puede imponer tanto la pena de cárcel como la multa en conjunto

El mínimo de \$10,000 de multa se aplica incluso a los pequeños empleadores. Para empleadores más grandes con nóminas significativas, la multa basada en el doble de las primas puede ser mucho mayor. Sacks Law Group, Uninformed Uninsured: California Workers' Compensation

(<https://szcomplaw.com/uninsured-uninformed-california-workers-compensation/>).

Segundas Infracciones o Infracciones Repetidas Si lo sorprenden por segunda vez, las sanciones aumentan drásticamente:

Cárcel: Hasta un año en la cárcel del condado

Multa: Al menos \$50,000, o hasta el triple del monto de las primas adeudadas - lo que sea mayor

Ambas: El tribunal puede imponer ambas

Un ejemplo real del norte de California: el Fiscal de Distrito del Condado de Monterey enjuició a un infractor reincidente, quien recibió tres años de libertad condicional, 40 días en la cárcel del condado y una multa de \$10,000 pagadera al Uninsured Employers Fund (Fondo de Empleadores sin Seguro). DAM Firm, Penalties

for Not Providing Workers' Compensation

(<https://www.damfirm.com/penalties-not-providing-workers-comp/>).

Quién Puede Enjuiciarlo Los cargos penales pueden ser presentados por el fiscal de distrito del condado donde usted opera, el Fiscal General de California, o abogados designados por el Director de Relaciones Industriales. Véase Cal. Lab. Code § 3710(a)

(<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-1/chapter-4/article-2/section-3710/>).

Importante: El desconocimiento de la ley no es una defensa. No es necesario que haya sabido del requisito de seguro para ser condenado. El delito es de responsabilidad estricta - la fiscalía solo necesita demostrar que empleó a personas y no tenía cobertura.

### **--Parte 3: Órdenes de Suspensión (Stop Orders) - Cierre Inmediato del Negocio**

Qué es una Orden de Suspensión Una Orden de Suspensión es una orden gubernamental que le prohíbe de inmediato utilizar mano de obra de cualquier empleado. Está definida en Cal. Code Regs. tit. 8, § 15559 (<https://www.dir.ca.gov/t8/15559.html>). El Director de Relaciones Industriales emite esta orden conforme a Cal. Lab. Code § 3710.1

(<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-1/chapter-4/article-2/>). Una Orden de Suspensión no es una advertencia - entra en vigor inmediatamente cuando se le notifica.

La Orden de Suspensión debe incluir:

Su nombre legal exacto y el tipo de entidad comercial

La dirección de su negocio

La fecha, hora y lugar de emisión

La firma y el cargo del funcionario que la emitió

Información sobre cómo apelar

Véase Cal. Code Regs. tit. 8, § 15574 (<https://www.dir.ca.gov/t8/15574.html>) para los requisitos completos.

Qué Ocurre Mientras Una Orden de Suspensión Está Vigente No puede contratar, emplear ni utilizar mano de obra de ningún empleado legalmente mientras una Orden de Suspensión esté vigente. La orden permanece activa hasta que usted demuestre a la División de Aplicación de Normas Laborales (DLSE, por sus siglas en inglés) que ha obtenido una cobertura válida de compensación para trabajadores.

Sanción por Violar una Orden de Suspensión Si continúa operando con empleados después de recibir una Orden de Suspensión, comete un delito menor independiente conforme a Cal. Code Regs. tit. 8, § 15572 (<https://www.law.cornell.edu/regulations/california/8-CCR-15572>). Esto conlleva:

Hasta 60 días en la cárcel del condado

Una multa de hasta \$10,000

O ambas

Esta sanción se suma a todas las demás sanciones por no tener seguro.

### **--Parte 4: Multas Administrativas - Órdenes de Evaluación de Sanciones**

Sanciones Cuando Ningún Trabajador Ha Sido Lesionado Incluso si nadie ha resultado lesionado, la DLSE impone sanciones económicas cuando descubre que usted no tiene seguro. El proceso funciona de la siguiente manera:

La DLSE emite una Orden de Suspensión y una Orden de Evaluación de Sanciones al mismo tiempo o poco después.

Se le impone una sanción de \$100 por cada empleado en su nómina al momento en que se notifica la Orden de Suspensión. Este conteo incluye a todos los empleados - incluso aquellos que estén de licencia o que no estén trabajando activamente ese día. Cal. Code Regs. tit. 8, § 15570 (<https://www.dir.ca.gov/t8/15570.html>).

Además, debe pagar la mayor de estas dos cantidades:

El doble de la prima de compensación para trabajadores que debería haber pagado durante el período sin seguro, O

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

La DLSE elige el cálculo que produzca la cifra más alta. Cal. Lab. Code § 3722(b) (<https://www.dir.ca.gov/dwc/faqs.html>); Stimmel Law, Workers' Compensation Insurance Penalties (<https://www.stimmel-law.com/en/articles/workers-compensation-insurance-penalties-failure-provide-it-california>).

#### Sanciones Cuando un Trabajador Ha Sido Lesionado

Cuando un empleado presenta una reclamación y la Junta de Apelaciones de Compensación para Trabajadores (WCAB, por sus siglas en inglés) - el tribunal que decide las disputas sobre compensación para trabajadores - determina que usted no tenía seguro, las sanciones aumentan:

Si la lesión NO es compensable (es decir, no se originó en el trabajo): \$100 por empleado en nómina al momento de la lesión, más \$2,000 por empleado conforme a Cal. Lab. Code § 3722 (<https://www.dir.ca.gov/dwc/faqs.html>)

Si la lesión SÍ es compensable (es decir, se originó en el trabajo): \$500 por empleado en nómina al momento de la lesión, más \$10,000 por empleado conforme a Cal. Lab. Code § 3722

Véase Cal. Code Regs. tit. 8, § 15568 (<https://www.dir.ca.gov/t8/15568.html>) para las categorías reglamentarias de sanciones.

Todas las sanciones están limitadas a \$100,000 por ciclo de reclamación, pero si varios empleados resultan lesionados, cada reclamación puede generar su propio conjunto de sanciones. Cal. Dep't of Indus. Relations, DWC FAQs for Employers (<https://www.dir.ca.gov/dwc/faqs.html>).

Cómo Apelar una Orden de Evaluación de Sanciones Usted tiene 20 días después de recibir una Orden de Evaluación de Sanciones para presentar una petición escrita y verificada (firmada bajo pena de perjurio) ante la DLSE objetando la evaluación. Debe indicar sus motivos específicos de objeción. Cal. Code Regs. tit. 8, § 15575 (<https://www.dir.ca.gov/t8/15575.html>).

Motivos válidos de objeción incluyen:

El conteo de empleados fue incorrecto

Usted no era en realidad un "empleador" durante el período pertinente

Usted sí tenía cobertura válida durante el período pertinente

Importante: Si no cumple con el plazo de 20 días, la sanción se vuelve firme y debe pagarla. No hay prórroga ni período de gracia.

## **--Parte 5: Demandas Civiles - Los Trabajadores Lesionados Pueden Demandarlo Directamente**

Cómo Desaparece la Protección del Remedio Exclusivo Normalmente, la compensación para trabajadores es la única vía por la cual un empleado puede reclamar el pago por una lesión laboral - no pueden demandarlo en un tribunal ordinario. Esta es la regla del remedio exclusivo conforme a Cal. Lab. Code § 3600 (<https://www.wshblaw.com/publication-navigating-californias-workers-compensation-exclusivity-rule-in-civil-litigation-and-settlement-strategy>).

Pero Cal. Lab. Code § 3706

(<https://www.pi.law/blog/when-can-you-sue-outside-the-workers-compensation-system-in-california/>) crea una excepción importante: si usted no obtiene un seguro de compensación para trabajadores, cualquier empleado lesionado puede demandarlo en un tribunal civil por daños y perjuicios completos "como si" el sistema de compensación para trabajadores no existiera. Esto significa que el empleado puede reclamar:

Todos los gastos médicos

Todos los salarios perdidos y la capacidad de ingresos futuros perdida

Dolor y sufrimiento (no disponible en la compensación para trabajadores)

Angustia emocional

Daños por discapacidad

Potencialmente daños punitivos (dinero adicional destinado a castigarlo)

Véase Heiting & Irwin, California Uninsured Employer Liability

(<https://www.heitingandirwin.com/california-uninsured-employer-liability/>); Plaintiff Magazine, Exceptions to the Workers' Compensation Exclusive Remedy Doctrine (<https://plaintiffmagazine.com/recent-issues/item/exceptions-to-the-workers-comp-exclusive-remedy-doctrine>)

La Ley Presume que Usted Fue Negligente Conforme a Cal. Lab. Code § 3708

(<https://plaintiffmagazine.com/recent-issues/item/the-5-exceptions-to-the-workers-compensation-exclusive-remedy-2>), el tribunal presume que la lesión fue causada por su negligencia (negligencia significa que no actuó con el cuidado razonable). El trabajador lesionado no tiene que demostrar que usted hizo algo mal - en su lugar, usted debe demostrar que no fue negligente. Esto se denomina presunción rebatible, y traslada la carga de la prueba a usted.

Adicionalmente, la Sección 3708 elimina varias defensas que normalmente tendría en un caso de negligencia:

No puede argumentar que el trabajador tuvo parte de la culpa (negligencia comparativa)

No puede argumentar que el trabajador conocía y aceptó el peligro (asunción del riesgo)

No puede culpar a un compañero de trabajo por la lesión (regla del compañero de servicio)

Los Honorarios de Abogado Recaen sobre Usted Conforme al Código Laboral de California § 3709 (<https://www.kleczekinjurylaw.com/a-landmark-victory-holding-uninsuredemployers-accountable-in-california/>), el tribunal le ordenará pagar los honorarios del abogado del trabajador lesionado además de los daños y perjuicios. Estos honorarios no se descuentan de la recuperación del trabajador - son un costo adicional para usted. Los honorarios de abogado en casos civiles típicamente oscilan entre el 33% y el 50% del monto de la sentencia, lo cual es mucho más alto que el 15% habitual en casos de compensación para trabajadores.

El Trabajador Puede Embargar Su Propiedad Antes del Juicio El Código Laboral de California § 3707

(<https://plaintiffmagazine.com/recent-issues/item/pre-judgment-writ-of-attachmentagainst-uninsured-employers-2>) permite a un trabajador lesionado embargar (apoderarse legalmente de) su propiedad inmueble en cualquier momento después de presentar la demanda - incluso antes de que el caso llegue a juicio. Esto se denomina embargo previo a la sentencia. Una vez que la propiedad ha sido embargada, usted no puede venderla, refinanciarla ni transferirla hasta que se resuelva la reclamación legal. No existe un monto mínimo en dólares para este recurso.

### **--Parte 6: El Fondo Fiduciario de Beneficios para Empleadores Sin Seguro (UEBTF)**

Qué Hace el UEBTF El Fondo Fiduciario de Beneficios para Empleadores Sin Seguro (UEBTF, por sus siglas en inglés) es un fondo estatal que paga beneficios de compensación para trabajadores a los trabajadores lesionados cuyos empleadores no contaban con seguro. Fue creado en 1971 para asegurar que los trabajadores lesionados no queden desamparados solo porque su empleador infringió la ley. El UEBTF es administrado por el Departamento de Relaciones Industriales.

Cal. Dep't of Indus. Relations, UEBTF & SIBTF (<https://www.dir.ca.gov/dwc/claims.html>).

Importante: El UEBTF no es dinero gratuito para los empleadores. Después de que el UEBTF le paga al trabajador lesionado, persigue al empleador sin seguro para recuperar cada dólar pagado - mediante demandas, gravámenes sobre la propiedad, embargo de salarios y embargos bancarios.

Cómo un Trabajador Lesionado Presenta una Reclamación ante el UEBTF El proceso para obtener beneficios del UEBTF implica varios pasos:

Presentar un formulario de reclamación ante el empleador (aun cuando el empleador no tenga seguro), utilizando el Formulario de Reclamación de Compensación para Trabajadores DWC-1

Verificar que el empleador no tiene seguro enviando una solicitud al Workers' Compensation Insurance Rating Bureau (WCIRB), el cual revisa sus registros y responde dentro de dos a seis semanas

Presentar una Solicitud de Adjudicación de Reclamación ante el WCAB

Notificar al empleador a través de un notificador con la solicitud y un Aviso Especial de Demanda

Presentar una Petición para Unir al UEBTF como parte demandada, notificada a la Oficina de Litigios de Defensa dentro de la oficina del Fiscal General

Véase Cal. Dep't of Indus. Relations, *If Your Employer Is Illegally Uninsured* (<https://www.dir.ca.gov/chswc/Reports/2024/UninsuredEmployers.pdf>); Cal. Dep't of Indus. Relations, *How to Properly Obtain Jurisdiction Over an Uninsured Employer* (<https://www.dir.ca.gov/dwc/uefcomp.pdf>).

Si el WCAB determina que la lesión es compensable (es decir, que estaba relacionada con el trabajo) y el empleador no paga dentro de 10 días o no deposita una fianza, el trabajador lesionado puede solicitar que el

UEBTF pague la totalidad de la adjudicación.

Cómo Recupera el Dinero el UEBTF de Usted Una vez que el UEBTF le paga al trabajador lesionado, se coloca en el lugar del trabajador mediante un concepto legal denominado subrogación - lo que significa que adquiere todos los derechos legales del trabajador contra usted.

Conforme al Código Laboral de California § 3717

(<https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/3d/11/171.html>), el UEBTF entonces puede:

Demandarlo en un tribunal civil para recuperar todo lo que pagó

Registrar un certificado de gravamen contra su propiedad inmueble y personal conforme al Código Laboral de California § 3720 (<https://trackbill.com/s3/bills/CA/2025/SB/847/analyses/senate-judiciary.pdf>)

Embargar sus salarios o gravar sus cuentas bancarias

Perseguir el cobro de corporaciones matrices o accionistas mayoritarios

El gravamen tiene la misma fuerza legal que un gravamen por sentencia judicial. Permanece sobre su propiedad hasta que usted pague el monto total adeudado. Usted no puede vender ni refinanciar su propiedad hasta que se satisfaga el gravamen.

Decisión Judicial Clave: Flores v. WCAB En Flores v. Workmen's Comp. Appeals Bd., 11 Cal. 3d 171 (1973), la Corte Suprema de California sostuvo que el UEBTF debe pagar la adjudicación total al trabajador lesionado - incluyendo los aumentos por penalización debido a la falta intencional de asegurarse conforme al Código Laboral de California §§ 4554 y 4555 - y luego recuperar la totalidad del monto del empleador sin seguro.

Flores v. Workmen's Comp. Appeals Bd., 11 Cal. 3d 171 (1973)

(<https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/3d/11/171.html>). Esta decisión confirmó que la carga financiera siempre recae sobre el empleador, no sobre el fondo estatal.

## **--Parte 7: Conducta Dolosa y Grave - El Aumento por Penalización del 50%**

Qué Se Considera Conducta Dolosa y Grave Conforme al Código Laboral de California § 4553

(<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-2/chapter2/article-1/section-4553/>), si un trabajador lesionado prueba que su lesión resultó de la conducta dolosa y grave del empleador, la adjudicación de compensación para trabajadores aumenta en un 50%. Esto no se trata de descuido ordinario. Significa una conducta que muestra un desprecio deliberado por la seguridad del empleado - algo cercano al daño intencional.

R.J.Y. Law, California Labor Code Section 4553 Overview

(<https://www.rjylaw.com/california-labor-codesection-4553-an-overview-of-serious-and-willful-misconduct-claims/>).

El empleador paga este aumento del 50% de su propio bolsillo. El seguro no lo cubre.

Cómo Se Relaciona el No Tener Seguro con Esta Penalización Conforme al Código Laboral de California § 4554 (<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-2/chapter2/article-1/section-4553/>), no obtener intencionalmente un seguro de compensación para trabajadores se considera evidencia prima facie (lo que significa que se presume verdadero salvo que usted demuestre lo contrario) de dolo. Esto permite al trabajador lesionado argumentar que su decisión de no obtener un seguro demuestra que desatendió

deliberadamente la seguridad de sus trabajadores.

Adicionalmente, el Código Laboral de California § 4555 (<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-2/chapter2/article-1/section-4553/>) permite al WCAB otorgar honorarios adicionales de abogado en casos de falta intencional de seguro. Estos honorarios se pagan al abogado del trabajador como un monto adicional - no se descuentan de la adjudicación del trabajador.

Nota: Para un solo trabajador gravemente lesionado, la exposición combinada por la adjudicación base, el aumento del 50% y los honorarios de abogado puede alcanzar fácilmente entre \$190,000 y \$210,000 o más.

### **--Parte 8: Cómo California identifica a los empleadores sin seguro**

El sistema de cotejo de bases de datos La Oficina de Cumplimiento en Terreno (BOFE, por sus siglas en inglés) de la DLSE utiliza un proceso sistemático para identificar a los empleadores sin seguro. Realiza un cruce de los registros de nómina del Departamento de Desarrollo del Empleo (EDD) con los registros de seguros de la Oficina de Calificación de Seguros de Compensación para Trabajadores (WCIRB). Si usted tiene actividad de nómina pero ningún registro de seguro correspondiente, se le marca para investigación. DLSE, Informe de 2020 sobre la Efectividad del Programa de Empleadores Ilegalmente Sin Seguro ([https://www.dir.ca.gov/dlse/DLSE\\_2020Unlawfullyuninsured.pdf](https://www.dir.ca.gov/dlse/DLSE_2020Unlawfullyuninsured.pdf)).

El proceso de aplicación de la ley generalmente sigue esta secuencia:

Usted recibe una carta de notificación del Comisionado Laboral

Si no proporciona prueba de cobertura, se programa una inspección en el lugar

Si no se encuentra cobertura válida, la BOFE emite una citación

El asunto puede ser remitido al fiscal de distrito para enjuiciamiento penal

Cifras de aplicación de la ley Según el informe de aplicación de la ley de 2020 de la DLSE, el Comisionado Laboral remitió 2,611 empleadores a la WCIRB para su evaluación. De esos, 613 tenían evidencia cuestionable o nula de cobertura. La DLSE emitió citaciones por 56 violaciones y evaluó aproximadamente \$2 millones en multas, cobrando aproximadamente \$448,757 durante ese año fiscal. DLSE, Informe de 2020 ([https://www.dir.ca.gov/dlse/DLSE\\_2020Unlawfullyuninsured.pdf](https://www.dir.ca.gov/dlse/DLSE_2020Unlawfullyuninsured.pdf)).

Enfoque de aplicación en el Norte de California En el Área de la Bahía de San Francisco, la aplicación de la ley es particularmente activa en industrias conocidas por altas tasas de violaciones laborales: construcción, servicios de limpieza, restaurantes, trabajo agrícola y trabajo doméstico. La DLSE mantiene una oficina regional en Oakland (1515 Clay Street, 17th Floor, Oakland, CA 94612-2404) que tiene jurisdicción sobre el Área de la Bahía. DLSE, Novedades 2025 ([https://www.dir.ca.gov/dlse/DLSE\\_whatnews2025.htm](https://www.dir.ca.gov/dlse/DLSE_whatnews2025.htm)).

Los fiscales de distrito de San Francisco y del Condado de Alameda han demostrado una creciente disposición a presentar cargos penales contra infractores reincidentes, particularmente en industrias con altas concentraciones de trabajadores inmigrantes.

### **--Parte 9: Cambios Legales Recientes (2024-2026)**

SB 847 - Ampliación de las Facultades de Cobro El Proyecto de Ley del Senado 847 modifica los artículos 3715 y 3720 del Código Laboral de California (<https://trackbill.com/s3/bills/CA/2025/SB/847/analyses/senate-judiciary.pdf>) para otorgar al Director de

Relaciones Industriales herramientas más sólidas para cobrar a los empleadores sin seguro:

El Director ahora puede registrar gravámenes contra bienes propiedad de corporaciones matrices y accionistas mayoritarios, no solo del empleador mismo

El Director puede investigar si un empleador transfirió bienes con la intención de defraudar al UEBTF

Si hay indicios de fraude (como transferir bienes a un familiar muy por debajo del valor de mercado poco después de una lesión), la transferencia puede ser revertida

Estos cambios cierran los vacíos legales que anteriormente permitían a los empleadores sin seguro ocultar activos mediante reestructuración corporativa o transferencias de propiedad.

Aumentos de Multas de Cal/OSHA para 2025 A partir del 1 de enero de 2025, Cal/OSHA aumentó sus montos de multas civiles. Si bien estas se aplican a violaciones de seguridad y no a violaciones de seguros, reflejan la tendencia más amplia de California de aumentar las multas por violaciones de las leyes laborales. Las multas máximas por violaciones intencionales de seguridad ahora alcanzan los \$162,851. Aviso de Aumento de Multas de Cal/OSHA, enero de 2025 (<https://www.dir.ca.gov/DIRNews/2025/2025-10.html>).

Tendencias emergentes en la aplicación de la ley La DLSE se está moviendo hacia una aplicación de la ley proactiva y basada en datos en lugar de esperar a recibir

quejas. Acciones recientes también han apuntado a empleadores que utilizan Organizaciones Profesionales de Empleadores (PEO, por sus siglas en inglés) - compañías que manejan las funciones de nómina y recursos humanos - mientras no mantienen una cobertura real de compensación para trabajadores. Un juez de la WCAB detectó uno de estos arreglos e impuso todas las multas al empleador. WC Executive, PEO Sorprendido Sin Cobertura (<https://www.wcexec.com/article/peo-caught-with-no-coverage-by-wcab-judge/>).

### **--Parte 10: Lo que debe hacer ahora**

Si usted es un empleador sin cobertura Debe obtener un seguro de compensación para trabajadores de inmediato. Estas son sus opciones:

Comuníquese con un corredor de seguros con licencia para adquirir una póliza de una aseguradora privada

Solicite al Fondo Estatal de Seguros de Compensación (SCIF) en [www.scif.com](http://www.scif.com) (<https://www.scif.com>) si las aseguradoras privadas se niegan a asegurarlo

Consulte con un abogado sobre si la divulgación voluntaria a la DLSE, combinada con la compra inmediata de cobertura, puede reducir su exposición a multas

Importante: No espere a que ocurra una lesión o a que se realice una inspección. Las multas aumentan dramáticamente en cada etapa - desde el descubrimiento hasta la lesión y el reclamo indemnizable.

Una vez que tenga cobertura, conserve la prueba de seguro (certificados, páginas de declaraciones, copias de pólizas) durante al menos siete años. Asegúrese de que sus informes de nómina a la aseguradora sean precisos e incluyan a todos los empleados. Sacks Law Group, Estrategias Legales para Empleadores Sin Seguro (<https://szcomplaw.com/legal-strategies-uninsured-employers-facing-workers-compensation-claims/>).

Si usted es un trabajador lesionado por un empleador sin seguro Usted tiene derechos incluso si su empleador no tiene seguro:

Puede presentar un reclamo de compensación para trabajadores a través de la WCAB y solicitar el pago del UEBTF

Puede presentar una demanda civil por daños y perjuicios completos, incluyendo dolor y sufrimiento

Puede hacer ambos al mismo tiempo

La ley presume que su empleador fue negligente, y su empleador no puede culparlo a usted por la lesión

Comuníquese con la Oficina de Distrito de la WCAB de San Francisco ubicada en 100 Montgomery Street, Suite 800, San Francisco, CA 94104, o con la oficina de la DLSE de Oakland en 1515 Clay Street, 17th Floor, Oakland, CA 94612-2404, teléfono (510) 286-7067.

Nota: Si usted es un trabajador inmigrante, su estatus migratorio no afecta su derecho a presentar un reclamo de compensación para trabajadores o una demanda civil contra un empleador sin seguro. Las organizaciones comunitarias en el Área de la Bahía pueden conectarlo con abogados que entienden tanto la compensación para trabajadores como la ley de inmigración.

Comparación de costos: Seguro vs. Multas

| Concepto | Costo típico |

| :----- | :----- |

| Prima anual de compensación para trabajadores (empleador de tamaño mediano) | \$2,000-\$50,000 |

| Multa penal mínima (primera infracción) | \$10,000 |

| Multa penal mínima (segunda infracción) | \$50,000 |

| Multas administrativas (sin lesión) | \$1,500/empleador o el doble de las primas |

| Multas administrativas (lesión indemnizable) | Hasta \$10,000/empleador |

| Daños en demanda civil (una sola lesión grave) | \$100,000-\$500,000+ |

| Exposición total potencial (una lesión grave) | \$500,000+ |

Fuentes: Cal. Dep't of Indus. Relations, Preguntas Frecuentes de la DWC

(<https://www.dir.ca.gov/dwc/faqs.html>); SafeCal, Requisitos del Seguro de Compensación para Trabajadores (<https://safecal.com/who-is-required-to-have-workers-compensationinsurance-in-california/>).

## **--Parte 11: Recursos Clave e Información de Contacto**

Agencias Gubernamentales

Departamento de Relaciones Industriales de California (DIR): [www.dir.ca.gov](http://www.dir.ca.gov) (<https://www.dir.ca.gov>)

División de Compensación para Trabajadores (DWC): [www.dir.ca.gov/dwc/](http://www.dir.ca.gov/dwc/) (<https://www.dir.ca.gov/dwc/>)

División de Cumplimiento de Normas Laborales (DLSE): [www.dir.ca.gov/dlse/](http://www.dir.ca.gov/dlse/)  
(<https://www.dir.ca.gov/dlse/dlse.html>)

Información sobre el UEBTF: [www.dir.ca.gov/dwc/claims.html](http://www.dir.ca.gov/dwc/claims.html) (<https://www.dir.ca.gov/dwc/claims.html>)

Departamento de Seguros de California - Compensación para Trabajadores: [www.insurance.ca.gov](http://www.insurance.ca.gov)  
(<https://www.insurance.ca.gov/01-consumers/105-type/95-guides/09-comm/WorkersCompensation.cfm>)

Oficinas del Norte de California

Oficina Regional de la DLSE en Oakland: 1515 Clay Street, Piso 17, Oakland, CA 94612-2404 - Teléfono: (510) 286-7067

Oficina del Distrito de la WCAB en San Francisco: 100 Montgomery Street, Suite 800, San Francisco, CA 94104

Sede de Audiencias de la WCAB en Concord: 1855 Gateway Blvd., Suite 850, Concord, CA 94520

Proveedores de Seguros

State Compensation Insurance Fund (SCIF): [www.scif.com](http://www.scif.com) (<https://www.scif.com>) (