

# justice

Generated by: Legal AI Assistant

April 26, 2026

## **61. Empleador No Asegurado Responsabilidad del Empleador No Asegurado en la Indemnización de Trabajadores de California: Marco Legal, Mecanismos de Aplicación y Remedios para el Trabajador Lesionado (PARTE A: ANÁLISIS PARA TRABAJADORES LESIONADOS)**

1 de marzo de 2026 La información proporcionada a través de este Análisis asistido por IA es únicamente para fines informativos y educativos generales. No constituye asesoría legal, no crea una relación abogado-cliente y no debe considerarse como sustituto del consejo de un abogado calificado. Las leyes y los resultados legales varían según los hechos específicos y la jurisdicción. Si necesita asesoría adaptada 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.

## **INDEMNIZACIÓN DE TRABAJADORES EN CALIFORNIA: QUÉ SUCEDE CUANDO SU EMPLEADOR NO TIENE SEGURO**

Este informe explica lo que la ley de California exige a los empleadores respecto al seguro de indemnización de trabajadores (seguro que paga por atención médica y salarios perdidos cuando usted se lesiona en el trabajo).

También explica qué les sucede a los empleadores que infringen la ley al no tener este seguro, y qué derechos tiene usted como trabajador si se lesiona mientras trabaja para un empleador no asegurado.

### **Parte 1: Su Empleador Debe Tener Seguro de Indemnización de Trabajadores**

Descripción General de la Ley La ley de California establece que casi todos los empleadores deben tener seguro de indemnización de trabajadores. Esto no es opcional. Si su empleador tiene aunque sea un solo trabajador, el empleador debe contar con este seguro o enfrentar consecuencias graves. La ley principal es el Código Laboral de California § 3700 (<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part1/chapter-4/article-1/section-3700/>), que establece que todo empleador (excepto el propio gobierno estatal) debe pagar por cobertura de indemnización de trabajadores de una de las siguientes maneras:

Comprando una póliza de seguro a una compañía autorizada para vender seguros de indemnización de trabajadores en California

Obteniendo un Certificado de Consentimiento para Auto-Asegurarse (permiso especial del estado para pagar reclamaciones directamente, disponible únicamente para empresas grandes con al menos \$5 millones en patrimonio neto) del Director de Relaciones Industriales

Obteniendo una forma alternativa de garantía aprobada por el Director

No existe período de gracia. En el momento en que un empleador contrata aunque sea a una sola persona -ya sea a tiempo completo, tiempo parcial o temporal- el empleador debe tener cobertura ese mismo día. El Código Laboral de California § 3700

(<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-1/chapter-4/article-1/section-3700/>) se aplica a todo tipo de negocios: restaurantes, construcción, agricultura, comercio minorista, atención médica,

tecnología y organizaciones sin fines de lucro.

¿Quién se Considera Empleado? California define al empleado de manera amplia. Las siguientes personas cuentan como empleados que deben estar cubiertos:

Trabajadores de tiempo completo y tiempo parcial

Trabajadores temporales o de temporada

Miembros de la familia que trabajan en el negocio (un cónyuge, hijo, padre, sobrina u otro familiar que trabaja en un negocio familiar generalmente debe estar cubierto)

Trabajadores domésticos (como amas de llaves o jardineros) que trabajan más de 52 horas o ganan más de \$100 en cualquier período de 90 días

Importante: Muchos empleadores intentan llamar a sus trabajadores contratistas independientes (personas que trabajan por cuenta propia y no son empleados) para evitar comprar seguro. California utiliza una prueba estricta llamada la prueba ABC para determinar si alguien es verdaderamente un contratista independiente.

Bajo el Código Laboral de California § 2750.5

(<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-2/chapter-2/article-2/section-2750.5/>), si un empleador clasifica incorrectamente a un empleado como contratista independiente, el empleador puede enfrentar sanciones adicionales.

Excepciones Limitadas Solo unas pocas situaciones están exentas del requisito de seguro bajo el Código Laboral de California § 3700

(<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-1/chapter-4/article-1/section-3700/>):

Un propietario único (una persona que posee y administra un negocio por sí solo) sin ningún empleado

Una sociedad en la que solo los socios trabajan y no se contrata a ningún otro empleado

Una corporación en la que los únicos trabajadores son funcionarios que también son los únicos accionistas

Estas excepciones son muy limitadas. Si tiene aunque sea un solo trabajador que no es socio o funcionario-accionista, debe tener seguro.

¿Qué Hace que un Empleador sea "No Asegurado"? Se considera que un empleador no está asegurado (opera ilegalmente sin la cobertura requerida) si:

El empleador nunca compró una póliza de indemnización de trabajadores

La póliza del empleador venció, fue cancelada o caducó, incluso por un solo día

El certificado de auto-seguro del empleador caducó

El empleador compró una póliza pero excluyó a ciertos trabajadores de la cobertura

El empleador mintió sobre tener cobertura

Usted puede verificar si un empleador tiene seguro válido buscando en la Base de Datos de Consulta de Cobertura del WCIRB (<https://www.caworkcompcoverage.com>), mantenida por la Oficina de Calificación de Seguros de Indemnización de Trabajadores de California (WCIRB, por sus siglas en inglés).

## **Parte 2: Sanciones Penales para Empleadores Sin Seguro**

Cargos de Delito Menor Bajo la Ley Operar sin seguro de indemnización de trabajadores es un delito en California. El Código Laboral de California § 3700.5

(<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-1/chapter-4/article-1/section-3700.5/>)

considera un delito menor (una ofensa criminal menos grave que un delito grave pero aún así sancionable con tiempo en la cárcel y multas) para cualquier empleador que sabía o debería haber sabido sobre el requisito de seguro y operó sin cobertura durante una semana o más. Las sanciones por la primera infracción incluyen:

Hasta un año en la cárcel del condado

Una multa de al menos \$10,000, o hasta el doble de la prima del seguro que el empleador debería haber pagado durante el período sin seguro, la que sea mayor

El tribunal puede imponer tanto tiempo en la cárcel como la multa

Las segundas infracciones o posteriores conllevan sanciones más severas:

Hasta un año en la cárcel del condado

Una multa de al menos \$50,000, o hasta el triple de la prima del seguro que debería haberse pagado

El empleador también debe pagar los costos de la investigación gubernamental

Tanto la cárcel como la multa pueden imponerse conjuntamente

Importante: Estas sanciones penales se aplican independientemente del tamaño o la situación financiera del empleador. Los fiscales de distrito en California -incluyendo los de los condados de Fresno, Orange y San Bernardino- procesan activamente estos casos. La afirmación de un empleador de no poder costear el seguro no es una defensa legal bajo el Código Laboral de California § 3700.5

(<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-1/chapter-4/article-1/section-3700.5/>).

Órdenes de Cese: Cierre Inmediato del Negocio Cuando la División de Cumplimiento de Normas Laborales (DLSE, por sus siglas en inglés) (la agencia estatal que hace cumplir las leyes laborales, también llamada la Oficina del Comisionado Laboral) descubre que un empleador opera sin seguro, el Director de Relaciones Industriales emite una orden de cese bajo el Código Laboral de California § 3710.1

(<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-1/chapter-4/article-2/section-3710.1/>). Una orden de cese prohíbe de inmediato al empleador utilizar mano de obra de cualquier empleado. Entra en vigor en el momento en que se notifica al empleador-no hay período de advertencia ni oportunidad de corregir el problema primero.

El empleador debe detener todas las operaciones comerciales que utilicen trabajadores

Los trabajadores que pierdan su empleo debido a la orden de cese deben recibir del empleador el pago de hasta 10 días de tiempo perdido

Ignorar una orden de cese es un delito por separado bajo el Cód. Lab. de Cal. § 3710.2

(<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-1/chapter-4/article-2/section-3710.2/>), castigable con hasta 60 días de cárcel y/o una multa de hasta \$10,000

La orden de cese no puede ser levantada hasta que el empleador demuestre al estado que ha obtenido un seguro válido. El empleador puede solicitar una audiencia para impugnar la orden de cese dentro de los 20 días posteriores a la notificación. La audiencia debe celebrarse dentro de los 5 días posteriores a la solicitud, y el Director debe emitir conclusiones dentro de las 24 horas después de la audiencia. Si el empleador no está de acuerdo con las conclusiones, se puede presentar una impugnación judicial (llamada auto de mandamiento) en el tribunal superior dentro de los 45 días. Estos procedimientos se detallan en el 8 Cal. Code Regs. § 15574 (<https://www.law.cornell.edu/regulations/california/8-CCR-15574>).

### **Parte 3: Sanciones Administrativas y Multas**

Sanciones en la Etapa de la Orden de Cese Cuando se emite una orden de cese, el Director también debe emitir una orden de evaluación de sanciones bajo el Código Laboral de California § 3722 (<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-1/chapter-4/article-2/section-3722/>). Esta orden exige que el empleador pague el mayor de:

El doble de la prima: Dos veces la cantidad que el empleador habría pagado por el seguro durante el período sin seguro, O

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

La DLSE elige la cantidad que sea mayor. Además de esto, el empleador debe pagar \$100 adicionales por cada empleado al momento en que se notifica la orden de cese, según lo especificado en el 8 Cal. Code Regs. § 15575 (<https://www.dir.ca.gov/t8/15575.html>). Ejemplo: Un empleador con 5 trabajadores opera sin seguro durante 3 meses. La prima anual estimada habría sido de \$6,000. El doble de la prima de 3 meses equivale a \$3,000. La sanción por empleado equivale a \$7,500 (5 × \$1,500). Dado que \$7,500 es mayor, esa es la sanción-más \$500 (5 × \$100) por la evaluación de la orden de cese. Total: \$8,000 solo en sanciones administrativas.

Sanciones Adicionales Cuando un Trabajador Presenta un Reclamo Si un trabajador lesionado presenta un reclamo ante la Junta de Apelaciones de Compensación a los Trabajadores (WCAB, por sus siglas en inglés) (el tribunal estatal que maneja los casos de compensación a los trabajadores) y un juez determina que el empleador no tenía seguro, se aplican sanciones adicionales bajo el Cód. Lab. de Cal. § 3722 (<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-1/chapter-4/article-2/section-3722/>):

Si el reclamo del trabajador es aprobado (compensable): \$10,000 por cada empleado en la nómina al momento de la lesión, hasta un máximo de \$100,000

Si el reclamo del trabajador es denegado (no compensable): \$2,000 por cada empleado en la nómina al momento de la lesión, hasta un máximo de \$100,000

Todas las Sanciones se Suman Importante: Todas las sanciones son acumulativas, lo que significa que se suman unas a otras. No hay reducción por dificultades financieras, buena conducta o tamaño pequeño del negocio. Un empleador podría enfrentar:

Multas penales de \$10,000 o más (más posible tiempo en la cárcel)

Una orden de cese que cierre el negocio

Una sanción de \$1,500 por empleado (o el doble de la prima)

Una sanción por orden de cese de \$100 por empleado

Una sanción de la WCAB de \$10,000 por empleado (hasta \$100,000) si un trabajador es lesionado

Responsabilidad personal por todos los costos médicos y salariales del trabajador lesionado

Si el empleador no paga la evaluación de la sanción, la DLSE puede presentarla directamente ante el secretario del tribunal superior bajo el Cód. Lab. de Cal. § 3726 (<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-1/chapter-4/article-2/section-3726/>). El secretario la ingresa como un fallo ejecutable (una orden judicial que exige el pago) sin que el estado necesite presentar una demanda por separado. Este fallo tiene la misma prioridad que una deuda tributaria, según se detalla en el 8 Cal. Code Regs. § 15592 (<https://www.dir.ca.gov/t8/15592.html>).

#### **Parte 4: Su Derecho a Demandar a un Empleador Sin Seguro**

La Regla del Remedio Exclusivo-y Por Qué No Protege a los Empleadores Sin Seguro Normalmente, cuando

usted se lesiona en el trabajo y su empleador tiene seguro, no puede demandar a su empleador en un tribunal civil. Esto se llama la doctrina del remedio exclusivo, que se encuentra en el Código Laboral de California § 3600 (<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-1/chapter-4/article-1/section-3600/>). Bajo esta regla, los beneficios de compensación a los trabajadores son el único recurso disponible. Usted recibe atención médica y reemplazo parcial de salarios, pero no puede recuperar dinero por dolor y sufrimiento. Sin embargo, si su empleador no tiene seguro, esta protección desaparece. El Código Laboral de California § 3706

(<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-1/chapter-4/article-1/section-3706/>) establece que cuando un empleador no obtiene cobertura de compensación a los trabajadores, usted puede presentar una demanda en un tribunal civil por daños "como si" la ley de compensación a los trabajadores no existiera. Esto significa que puede demandar por el valor total de sus lesiones, incluyendo dolor y sufrimiento. La Corte Suprema de California confirmó esta regla en *Doney v. Tambouratgis*, 23 Cal.3d 91 (1979) ([https://scholar.google.com/scholar\\_case?case=doney](https://scholar.google.com/scholar_case?case=doney)), sosteniendo que el empleador tiene la carga de probar que tenía cobertura válida. Si el empleador no puede demostrarlo, pierde la defensa del remedio exclusivo.

**La Ley Presume que Su Empleador Fue Negligente El Código Laboral de California § 3708**

(<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-1/chapter-4/article-1/section-3708/>) otorga a los trabajadores lesionados una ventaja poderosa. Cuando usted se lesiona en el trabajo y su empleador no tiene seguro, la ley presume automáticamente que el empleador fue negligente (descuidado de una manera que causó su lesión). Esto se llama una presunción de negligencia. Esto significa:

No tiene que probar que el empleador hizo algo mal-la ley presume que el empleador tuvo la culpa

El empleador debe probar que NO fue negligente (la carga de la prueba se traslada al empleador)

El empleador no puede argumentar que usted fue parcialmente responsable de su propia lesión (negligencia contributiva)

El empleador no puede argumentar que usted sabía que el trabajo era peligroso y aceptó el riesgo (asunción del riesgo)

El empleador no puede culpar a un compañero de trabajo por su lesión (doctrina del compañero de trabajo)

El tribunal en *Huffman v. City of Poway*, 84 Cal.App.4th 975 (2000)

([https://scholar.google.com/scholar\\_case?case=huffman](https://scholar.google.com/scholar_case?case=huffman)) confirmó estas protecciones, sosteniendo que el Código Laboral § 3706 sanciona a los empleadores que no obtienen cobertura y que los empleadores sin seguro pierden todas las defensas del derecho común. Nota: Existe una excepción limitada. Bajo *Vebr v. Culp*, 241 Cal.App.4th 1044 (2015) ([https://scholar.google.com/scholar\\_case?case=vebr](https://scholar.google.com/scholar_case?case=vebr)), la presunción de negligencia no se aplica a los trabajadores contratados para hacer reparaciones en una vivienda privada (trabajadores residenciales). Estos trabajadores aún pueden demandar, pero deben probar la negligencia del empleador sin el beneficio de la presunción.

## **Parte 5: Daños que Puede Recuperar en una Demanda Civil**

Tipos de Dinero que Puede Recibir Si gana una demanda civil contra un empleador sin seguro, puede recuperar mucho más de lo que proporcionarían los beneficios de compensación laboral. No hay un límite máximo (tope) sobre los daños. Los daños disponibles incluyen: Daños económicos (dinero por pérdidas financieras reales):

Todas las facturas médicas-pasadas, presentes y futuras

Salarios perdidos y pérdida de la capacidad futura de generar ingresos

Costos de readiestramiento laboral si no puede regresar a su trabajo anterior

Costos de equipo médico, modificaciones del hogar y atención continua

Daños no económicos (dinero por daños que no son financieros):

Dolor y sufrimiento físico

Angustia emocional

Pérdida del disfrute de la vida

Cicatrices o desfiguración permanentes

Pérdida de consorcio (daño a su relación con su cónyuge o familia)

Daños punitivos (dinero adicional para castigar al empleador por conducta indebida extrema):

Disponibles cuando el empleador actuó con negligencia grave, fraude o desprecio imprudente por la seguridad

Un caso real resultó en una sentencia superior a los \$5.7 millones

(<https://www.kleczekinjurylaw.com/a-landmark-victory-holding-uninsured-employers-accountable-in-california/>) para un trabajador que cayó de una escalera insegura mientras trabajaba para un empleador sin seguro.

Honorarios y Costos de Abogados Bajo la Sección 3709 del Código Laboral de California

(<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-1/chapter-4/article-1/section-3709/>), el tribunal debe incluir un honorario razonable de abogado (la cantidad que su abogado cobra por representarlo) en cualquier sentencia contra un empleador sin seguro. Esto significa que el empleador-no usted-paga los honorarios de su abogado como parte de la sentencia. Los tribunales generalmente fijan estos honorarios entre el 33% y el 50% del monto de la sentencia.

Protegiendo su Sentencia: Embargando la Propiedad del Empleador La Sección 3707 del Código Laboral de California (<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-1/chapter-4/article-1/section-3707/>) le permite pedirle al tribunal que embargue (coloque una retención legal sobre) la propiedad del empleador tan pronto como presente su demanda-incluso antes de ganar. Esto impide que el empleador venda u oculte propiedades antes de que usted obtenga una sentencia. Su abogado puede presentar una solicitud usando el Formulario AT-105 del Consejo Judicial. El tribunal puede colocar inmediatamente un gravamen sobre los bienes inmuebles, cuentas bancarias y activos comerciales del empleador para asegurar que haya dinero disponible para pagar su sentencia.

Plazo de Prescripción Usted tiene tres años desde la fecha de su lesión para presentar una demanda civil contra un empleador sin seguro. Este plazo proviene del Cal. Code Civ. Proc. § 338(a)

(<https://law.justia.com/codes/california/code-civ-proc/part-1/chapter-3/article-2/section-338.html>). Si no cumple con este plazo, puede perder su derecho a demandar.

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

¿Qué es 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 laboral a los trabajadores lesionados cuando su empleador ilegalmente no tenía seguro y se niega a pagar o no puede pagar. Es administrado por el Director del Departamento de Relaciones Industriales y financiado a través de evaluaciones sobre todas las compañías de seguros y empleadores autoasegurados bajo Cal. Lab. Code § 62.5

(<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-1/chapter-1/section-62.5/>). La autoridad legal para los reclamos del UEBTF se encuentra en las Secciones 3715-3717 del Código Laboral de California (<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-1/chapter-4/article-2/section-3715/>). Bajo estas secciones, los trabajadores lesionados pueden presentar reclamos de compensación laboral y recibir

beneficios incluso cuando el empleador no tiene seguro. Después de pagar los beneficios, el UEBTF persigue al empleador para recuperar cada dólar pagado.

**Cómo Presentar un Reclamo ante el UEBTF: Paso a Paso** Presentar un reclamo ante el UEBTF involucra varios pasos. La División de Compensación Laboral publica una guía (Guía de Instrucciones 16) (<https://www.dir.ca.gov/dwc/iwguides/iwguide16.pdf>) que explica el proceso:

Complete el formulario DWC-1 - Llene la sección del empleado del formulario de reclamo de compensación para trabajadores y envíe copias a su empleador por correo certificado. Los formularios están disponibles en su oficina local de la WCAB o en el sitio web del DIR (<https://www.dir.ca.gov/dwc/claims.html>).

Solicite una búsqueda de cobertura - Envíe una Solicitud de Servicio de Investigación de Cobertura (Coverage Research Service Request) al WCIRB (<https://www.caworkcompcoverage.com>) para confirmar que su empleador no tenía seguro en la fecha de su lesión. Puede llamar al (888) 271-7615 o enviar un correo electrónico a [caworkcompcoverage@wcirb.com](mailto:caworkcompcoverage@wcirb.com).

Reúna sus pruebas - Recopile registros médicos, facturas médicas, talones de pago, formularios W-2 y cualquier otra prueba de su empleo y su lesión.

Presente una Solicitud de Adjudicación (Application for Adjudication) - Presente este formulario en su oficina local de la WCAB para abrir un caso de compensación para trabajadores.

Entregue un Aviso Especial de Demanda (Special Notice of Lawsuit) - Este documento (similar a un emplazamiento judicial) debe entregarse personalmente al empleador para establecer la autoridad del tribunal (jurisdicción) sobre el empleador.

Presente una Petición para Unir al UEBTF (Petition to Join the UEBTF) - Pídale a la WCAB que agregue al UEBTF como parte en su caso, para que el fondo sea responsable de pagar los beneficios si el empleador no paga.

Presente una Declaración de Disposición para Proceder (Declaration of Readiness to Proceed) - Esto le comunica a la WCAB que usted está listo para una audiencia.

Asista a su audiencia - Un juez de compensación para trabajadores escucha su caso, revisa las pruebas y emite una adjudicación (award) (una orden que obliga al empleador a pagarle beneficios).

Solicite el pago del UEBTF - Si el empleador no paga la adjudicación dentro de 10 días ni presenta una fianza, usted presenta una demanda de pago ante el UEBTF. El fondo entonces debe comenzar a pagar sus beneficios.

**Importante:** Usted debe notificar (entregar legalmente los documentos) correctamente al empleador. Sin la debida notificación, la WCAB no puede proceder con su caso. Si no puede localizar a su empleador, es posible que deba contratar a un notificador profesional (process server). El documento de orientación del UEBTF del DIR (<https://www.dir.ca.gov/chswc/Reports/2024/UninsuredEmployers.pdf>) proporciona instrucciones detalladas.

**Cobro del UEBTF al Empleador** Después de pagar sus beneficios, el UEBTF persigue agresivamente al empleador para obtener reembolso conforme al Código Laboral de California § 3717 (<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-1/chapter-4/article-2/section3717/>). Los métodos de cobro incluyen presentar gravámenes sobre los bienes del empleador, embargar cuentas bancarias y demandar al empleador en tribunal civil. El UEBTF también puede perseguir a accionistas sustanciales y empresas matrices que controlan al empleador sin seguro.

## **Parte 7: Cómo Elegir su Estrategia Legal como Trabajador Lesionado**

Resumen de sus Opciones Si usted se lesiona mientras trabaja para un empleador sin seguro, tiene tres opciones principales. Cada una tiene ventajas y desventajas. Opción 1: Solo Reclamo ante el UEBTF Ventajas:

No necesita probar que el empleador fue negligente-la compensación para trabajadores es un sistema sin culpa (usted recibe beneficios independientemente de quién causó la lesión)

Los beneficios pueden comenzar relativamente rápido una vez que el UEBTF acepta su reclamo

El proceso es menos complicado que una demanda civil

Desventajas:

Los beneficios están limitados a lo que permite la ley de compensación para trabajadores (tratamiento médico y reemplazo parcial de salarios)

Usted no puede recuperar dinero por dolor y sufrimiento

El proceso aún tarda de 6 a 18 meses en promedio

Opción 2: Solo Demanda Civil Ventajas:

Usted puede recuperar daños completos, incluidos dolor, sufrimiento y, potencialmente, daños punitivos

El plazo de tres años para presentar le da más tiempo que los plazos de compensación para trabajadores

Puede embargar los bienes del empleador para asegurar su sentencia

Desventajas:

Las demandas toman más tiempo (típicamente de 2 a 4 años para llegar a juicio)

Si el empleador no tiene dinero ni bienes, es posible que no pueda cobrar su sentencia

Los procedimientos legales son más complejos

Opción 3: Reclamo ante el UEBTF y Demanda Civil a la vez (Estrategia Dual) Ventajas:

Usted recibe los beneficios del UEBTF para atención médica y reemplazo de salarios mientras su demanda está pendiente

Su recuperación total suele ser mayor que cualquiera de las opciones por sí sola

El gravamen del UEBTF (su derecho a recuperar lo que le pagó) se deduce de la sentencia, pero su recuperación neta aún es mayor

Ejemplo: Usted recibe \$25,000 en beneficios del UEBTF mientras avanza su demanda. Luego gana una sentencia por \$300,000. El UEBTF recupera los \$25,000 que le pagó, y usted se queda con \$275,000 (más los honorarios de abogado pagados por el empleador). Esto es mucho más de lo que el UEBTF por sí solo habría proporcionado. Nota: La estrategia dual funciona cuando el empleador tiene bienes que pueden usarse para pagar una sentencia. Si el empleador no tiene propiedad, cuentas bancarias ni ingresos, una demanda civil puede no resultar en un pago real. Consulte con un abogado para evaluar qué estrategia es la adecuada para su situación.

## **Parte 8: Protección Contra las Represalias del Empleador**

Sus Derechos si su Empleador Toma Represalias El Código Laboral de California § 132a

(<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-1/chapter4/article-2/section-132a/>) lo protege contra represalias (castigo por parte de su empleador por ejercer sus derechos legales). Si su empleador sin seguro lo despide, lo degrada, le reduce las horas o toma cualquier acción negativa en su contra porque usted:

Presentó un reclamo de compensación para trabajadores o un reclamo ante el UEBTF

Reportó la falta de seguro del empleador a la DLSE

Buscó tratamiento médico por una lesión laboral

Usted puede presentar un reclamo por represalias ante la WCAB. Si gana, puede recibir:

Hasta \$10,000 en compensación adicional

Reincorporación a su empleo

Pago retroactivo por salarios perdidos

Honorarios de abogado

Importante: Su estatus migratorio no afecta su derecho a los beneficios de compensación para trabajadores ni su derecho a demandar a un empleador sin seguro. Los trabajadores indocumentados tienen derecho a todos los recursos bajo la ley laboral de California.

### **Parte 9: Empleador Asegurado vs. Sin Seguro - Lo Que Cambia**

Por Qué el Estado del Seguro Importa Tanto La diferencia entre lesionarse mientras trabaja para un empleador asegurado y un empleador sin seguro es drástica: Si el empleador tiene seguro:

Usted recibe únicamente beneficios de compensación para trabajadores (tratamiento médico, aproximadamente el 66.67% de su salario semanal promedio durante la discapacidad, y beneficios por discapacidad permanente si corresponde)

No puede demandar al empleador en tribunal civil (se aplica la regla del remedio exclusivo)

No hay recuperación por dolor y sufrimiento

Recuperación típica para lesiones moderadas: \$20,000 a \$100,000

Si el empleador no tiene seguro:

Usted puede presentar una reclamación ante el UEBTF Y demandar en un tribunal civil

La ley presume que su empleador fue negligente

El empleador no puede culparlo a usted por la lesión

Usted puede recuperar daños y perjuicios completos, incluyendo dolor, sufrimiento y daños punitivos

Recuperación típica por lesiones moderadas: \$200,000 a \$1,000,000 o más, dependiendo de la gravedad de la lesión

Crítico: Incluso un solo día de cobertura de seguro vencida puede trasladar la responsabilidad potencial del empleador de \$50,000 (límites de compensación para trabajadores) a \$500,000 o más (daños civiles completos).

### **Parte 10: Industria de la Construcción - Reglas Especiales**

Requisitos de la Licencia de Contratista Si usted trabaja en construcción, su empleador enfrenta consecuencias adicionales por operar sin seguro. El Código de Negocios y Profesiones de California § 7125 (<https://www.cslb.ca.gov/contractors/maintainlicense/workerscompensation.aspx>) requiere que todos los contratistas con licencia activa mantengan seguro de compensación para trabajadores vigente. La Junta Estatal de Licencias de Contratistas (CSLB) suspenderá automáticamente la licencia de un contratista si la cobertura

de seguro vence. Un contratista suspendido no puede realizar trabajo legalmente, y la reinstalación de la licencia requiere prueba de cobertura y posibles procedimientos disciplinarios. Responsabilidad del Propietario de Vivienda y del Contratante Bajo el Cód. Lab. de Cal. § 2750.5 (<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-2/chapter2/article-2/section-2750.5/>), si un propietario de vivienda o contratista general contrata a un subcontratista sin licencia y sin seguro

y un trabajador resulta lesionado, el propietario de la vivienda o el contratista general puede ser tratado como el empleador estatutario (legalmente responsable como si fuera el empleador real). Esto significa que el propietario de la vivienda podría enfrentar responsabilidad directa por las lesiones del trabajador, incluyendo la presunción de negligencia bajo el Cód. Lab. de Cal. § 3708 (<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-1/chapter-4/article-1/section-3708/>).

## **Parte 11: Recursos e Información de Contacto del Norte de California**

Oficina del UEBTF para el Norte de California UEBTF Norte (Oakland):

1515 Clay Street, Piso 17

Oakland, CA 94612

Teléfono: (510) 286-7067

Correo electrónico: UEBTF-OAK-Support@dir.ca.gov

Esta oficina procesa reclamaciones para trabajadores en los distritos de San Francisco, Oakland, San José, Sacramento, Fresno, Bakersfield, Redding, Salinas, San Luis Obispo, Santa Rosa y Van Nuys.

Oficina de la DLSE (Comisionado del Trabajo) Sede de la DLSE en Oakland (atiende el área de San Francisco):

1515 Clay Street, Sala 1302

Oakland, CA 94612

Teléfono: (510) 285-2118

Correo electrónico: DLSE2@dir.ca.gov

Usted puede reportar empleadores sin seguro a esta oficina. La DLSE investigará y puede emitir órdenes de cese y multas. Un directorio de todas las oficinas de distrito está disponible en la página de Oficinas de Distrito del Comisionado del Trabajo (<https://www.dir.ca.gov/dlse/districtoffices.htm>).

Verificación de Cobertura del WCIRB Oficina de Calificación de Seguros de Compensación para Trabajadores:

Sitio web: [caworkcompcoverage.com](https://www.caworkcompcoverage.com) (<https://www.caworkcompcoverage.com>)

Teléfono: (888) 271-7615

Correo electrónico: [caworkcompcoverage@wcirb.com](mailto:caworkcompcoverage@wcirb.com)

Use este servicio para verificar si algún empleador tiene un seguro válido de compensación para trabajadores.

Verificación de Autoseguro Oficina de Planes de Autoseguro (OSIP):

1750 Howe Avenue, Suite 215

Sacramento, CA 95825

Teléfono: (916) 464-7000

-