

justice

Generated by: Legal AI Assistant

April 26, 2026

JUSTICE

70. Conferencia Obligatoria de Conciliación (MSC) Informe de Investigación Jurídica: Proceso de la Conferencia Obligatoria de Conciliación (MSC) en el Sistema de Compensación para Trabajadores de California, Consideraciones y Recursos Posteriores a la Conferencia (PARTE A - ANÁLISIS PARA TRABAJADORES LESIONADOS)

1 de marzo de 2026

La información proporcionada a través de este Análisis impulsado por Inteligencia Artificial es únicamente para fines informativos y educativos generales. No constituye asesoramiento legal, no crea una relación abogado-cliente y no debe considerarse como un sustituto del consejo de un abogado calificado. Las leyes y los resultados legales varían según los hechos específicos y la jurisdicción. Si necesita asesoramiento adaptado a su situación, debe consultar directamente con un abogado.

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

COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES DE CALIFORNIA: PROCESO DE LA CONFERENCIA OBLIGATORIA DE CONCILIACIÓN (MSC), SUS OPCIONES Y QUÉ HACER DESPUÉS

Este informe explica el proceso de la Conferencia Obligatoria de Conciliación (MSC) en los casos de compensación para trabajadores de California. Una MSC es una reunión obligatoria en la que usted, la compañía de seguros y un juez de compensación para trabajadores se reúnen para intentar resolver su caso antes de ir a juicio. Este informe cubre cómo funcionan las MSC, cómo prepararse, qué opciones de acuerdo tiene y qué puede hacer si las cosas no salen a su favor.

Parte 1: ¿Qué es una Conferencia Obligatoria de Conciliación y qué ley la regula?

Esta sección explica las leyes y reglas que crean y rigen el proceso de la MSC.

La Ley Principal: Código Laboral § 5502 La Conferencia Obligatoria de Conciliación obtiene su autoridad del Cal. Lab. Code § 5502

(<https://law.justia.com/codes/california/code-labor/division-4/part-4/chapter-1/section-5502/>). Esta ley establece un proceso estructurado para resolver disputas de compensación para trabajadores mediante negociación ante un juez antes de que el caso se decida en juicio.

Conforme al Cal. Lab. Code § 5502(d)(1)

(<https://law.justia.com/codes/california/code-labor/division-4/part4/chapter-1/section-5502/>), la MSC debe realizarse no menos de 10 días ni más de 30 días después de que alguien presente una Declaración de Disposición para Proceder (un formulario que indica que el caso está listo para una audiencia). En la MSC, el juez de compensación para trabajadores puede revisar los acuerdos de conciliación, verificar que se aborden los reclamos de gravamen (deudas de proveedores médicos) y aprobar acuerdos o emitir laudos.

La Regla del Cierre del Descubrimiento de Pruebas Una de las reglas más importantes es la regla del cierre del descubrimiento de pruebas que se encuentra en el Cal. Lab. Code § 5502(d)(3)

(<https://law.justia.com/codes/california/code-labor/division-4/part-4/chapter-1/section-5502/>). El descubrimiento de pruebas significa el proceso de reunir evidencia - informes médicos, registros de salarios y otros documentos - para respaldar su caso.

Esta regla establece: el descubrimiento de pruebas se cierra en la fecha de la MSC. Cualquier evidencia que no esté listada en la Declaración de la Conferencia Preliminar al Juicio (un documento que enumera todas las pruebas y cuestiones) no puede usarse en el juicio a menos que la parte demuestre que la evidencia no estaba disponible antes y no pudo haberse encontrado con un esfuerzo razonable.

Importante: Esta regla existe por dos razones: (1) para evitar evidencia sorpresa en el juicio, y (2) para asegurar que la MSC conduzca ya sea a un acuerdo o a un esquema claro de lo que se argumentará en el juicio.

Los Aplazamientos No Son Favorecidos Conforme al Cal. Lab. Code § 5502.5

(<https://law.justia.com/codes/california/code-labor/division-4/part-4/chapter1/section-5502/>) y al 8 Cal. Code Regs. § 10744 (<https://www.dir.ca.gov/t8/10744.html>), un aplazamiento (postergación) de la MSC no se concede fácilmente.

Usted debe demostrar causa justificada - una razón clara y específica - por la cual la audiencia debe ser aplazada.

El juez debe hacer constar por escrito el motivo de cualquier aplazamiento en el expediente oficial.

Detalles Reglamentarios: 8 CCR § 10759 El Título 8 del Código de Regulaciones de California § 10759 (<https://www.dir.ca.gov/t8/10759.html>) proporciona reglas detalladas sobre cómo deben conducirse las MSC. Las partes deben reunirse y discutir el caso antes de la MSC. Si no pueden llegar a un acuerdo, deben completar una Declaración conjunta de la Conferencia Preliminar al Juicio (PTCS) que enumere todos los asuntos, acuerdos, testigos y pruebas. Cada prueba debe identificarse claramente por autor, fecha y tipo.

Jurisprudencia Clave que Debe Conocer Dos decisiones judiciales definen cómo funciona la regla del cierre del descubrimiento en la práctica:

San Bernardino Community Hospital v. WCAB (McKernan), 74 Cal. App. 4th 928 (4th Dist. 1999) (https://scholar.google.com/scholar_case?case=2127813662921600000) estableció que los jueces no pueden ignorar las reglas de descubrimiento de pruebas del Cal. Lab. Code § 5502 (<https://law.justia.com/codes/california/codelabor/division-4/part-4/chapter-1/section-5502/>). Las violaciones no se excusan mediante el análisis de error inocuo (una prueba legal que pregunta si el error realmente cambió el resultado).

DPR Construction v. WCAB (McClanahan), 111 Cal. App. 5th 1136 (3d Dist. 2025)

(<https://law.justia.com/cases/california/court-of-appeal/2025/c102117.html>) reafirmó esta regla con un lenguaje aún más contundente. En este caso, dos informes médicos que no figuraban en la Declaración de la Conferencia Preliminar al Juicio fueron admitidos en el juicio. El tribunal anuló el laudo, sosteniendo que las violaciones de la regla del cierre del descubrimiento nunca pueden tratarse como error inocuo.

Crítico: Si la evidencia no figura en su Declaración de la Conferencia Preliminar al Juicio antes o durante la MSC, puede quedar permanentemente excluida de su caso - sin importar cuán importante sea.

----- FIN DEL FRAGMENTO 1/28

Parte 2: Desarrollos Legales Recientes (2025-2026)

Esta sección cubre los cambios recientes en los procedimientos y la jurisprudencia que afectan cómo funcionan las MSC hoy en día.

Audiencias por Video a través de CourtCall A partir del 3 de marzo de 2025, la División de Compensación al Trabajador trasladó todas las MSC, conferencias de estado, conferencias prioritarias y conferencias de gravámenes de las líneas telefónicas a la Plataforma de Video CourtCall (<https://www.dir.ca.gov/dwc/Court-Call.html>). Los juicios y las audiencias expeditas todavía se realizan en persona. CourtCall funciona en un navegador web - no necesita descargar software especial. Necesita un dispositivo con acceso a internet, una cámara web y un micrófono o altavoz.

Nota: Cada juez tiene una sala virtual en CourtCall. La información de acceso se publica en el sitio web de la DWC (<https://www.dir.ca.gov/dwc/>) y se incluye en las notificaciones de audiencia.

Actualizaciones a la Regulación de Revisión de Utilización California actualizó sus regulaciones de revisión de utilización (UR) con vigencia a partir del 1 de abril de 2026, conforme al 8 Cal. Code Regs. §§ 9767.6, 9781, 9785, 9785.6, 9786 y 9792.6 y siguientes (<https://www.enlyte.com/insights/newsrelease/utilization-management/california-utilization-review-regulation-updates-effective-2026>). La revisión de utilización es el proceso que usan las compañías de seguros para decidir si su tratamiento médico es necesario. Las actualizaciones simplifican algunos procedimientos, pero también agregan nuevos requisitos para las organizaciones que revisan su atención médica.

Decisiones Importantes En Banc de la WCAB en 2025 La Junta de Apelaciones de Compensación al Trabajador (WCAB) emitió tres decisiones significativas en banc (fallos que obligan a todos los jueces de compensación para trabajador) en 2025:

Jillian DiFusco v. Hands On Spa, 2025-EB-03 (WCAB 13 de octubre de 2025) (https://www.dir.ca.gov/wcab/wcab_enbanc.htm): Solo la Junta de Apelaciones puede crear reglas para los procedimientos de compensación al trabajador. Todas las partes, representantes y compañías de seguros deben estar plenamente identificadas en las presentaciones.

Tyson Perez v. Chicago Dogs, 2025-EB-02 (WCAB 14 de agosto de 2025) (https://www.dir.ca.gov/wcab/wcab_enbanc.htm): Un testigo que no pueda comparecer en persona puede testificar electrónicamente (por video) si la solicitud se hace constar en el acta al comienzo de la audiencia y se demuestra causa justificada.

Abel Vasquez v. Inocensio Renteria, 2025-EB-01 (WCAB 19 de mayo de 2025) (https://www.dir.ca.gov/wcab/wcab_enbanc.htm): Solo la Junta de Apelaciones tiene autoridad para decidir si un panel QME de reemplazo (un panel de evaluadores médicos independientes) es válido.

Normas de Suficiencia del Acuerdo Conforme al Cal. Lab. Code § 5003 (<https://law.justia.com/codes/california/code-labor/division-4/part-2/chapter-5/article-3/section-5003/>), todo acuerdo de transacción debe constar por escrito e incluir la fecha del accidente, su salario semanal promedio, la naturaleza de su discapacidad, la cantidad ya pagada y los pagos que se realizarán. Un acuerdo por menos del monto total adeudado solo se aprobará si existe duda razonable sobre los derechos de las partes o si la aprobación favorece los intereses de todos los involucrados.

Parte 3: Cómo Funciona el Proceso de MSC Paso a Paso

Esta sección lo guía por el proceso de la MSC de principio a fin.

Paso 1: Presentación de la Declaración de Disposición para Proceder El proceso de la MSC comienza cuando

alguien presenta una Declaración de Disposición para Proceder (DOR)

(https://www.dir.ca.gov/dwc/forms/EAMS%20Forms/ADJ/DWCCAForm10250_1.pdf). Este formulario informa a la WCAB que el caso está listo para una audiencia. Usted (el trabajador lesionado), el empleador o la compañía de seguros, o un reclamante de gravamen pueden presentar una DOR.

La persona que presenta la DOR debe declarar bajo pena de perjurio (lo que significa que es una promesa legal) que:

Están listos para proceder en los asuntos enumerados

Hicieron esfuerzos genuinos para resolver la disputa antes de presentar la solicitud

El descubrimiento está completo respecto a los asuntos enumerados

Todos los informes médicos se han presentado y entregado a la otra parte

Paso 2: Objeciones a la DOR Conforme al 8 Cal. Code Regs. § 10744 (<https://www.dir.ca.gov/t8/10744.html>), cualquier parte que no esté de acuerdo con la DOR debe presentar una objeción dentro de los 10 días calendario después de haber sido notificada. La objeción debe explicar específicamente por qué el caso no está listo. Si recibe una DOR y no se opone dentro de 10 días, pierde el derecho a objetar más adelante, excepto en circunstancias extraordinarias.

Importante: Presentar una DOR falsa o una objeción falsa puede dar lugar a procedimientos de desacato conforme al Cal. Lab. Code § 134

(<https://law.justia.com/codes/california/code-labor/division-4/part-4/chapter-1/section-5502/>) o sanciones conforme al Cal. Lab. Code § 5813

(<https://law.justia.com/codes/california/code-labor/division-4/part-4/chapter-1/section-5502/>).

Paso 3: La Declaración de la Conferencia Previa al Juicio (PTCS) La Declaración de la Conferencia Previa al Juicio (Formulario WCAB 24 (<https://www.dir.ca.gov/dwc/forms/WCABForm24.pdf>)) es el documento que enmarca todo su caso para el juicio si la transacción fracasa. Debe completarse antes del cierre de la MSC y debe enumerar:

Todos los asuntos en disputa

Todos los hechos acordados (estipulaciones)

Todos los testigos que cada parte tenga la intención de presentar

Todas las pruebas, identificadas por autor, fecha y tipo

Conforme al 8 Cal. Code Regs. § 10759(c) (<https://www.dir.ca.gov/t8/10759.html>), las pruebas deben seguir reglas específicas de identificación:

Informes médicos: identificados por autor, fecha de tratamiento y números de página

Registros de personal y salarios: identificados por título, fechas cubiertas y autores

Cartas de Explicación de Beneficios: pueden enumerarse como una sola prueba

Paso 4: Quién Debe Asistir a la MSC Conforme al 8 Cal. Code Regs. § 10752

(<https://www.sullivanoncomp.com/blog/topic/mandatory-settlementconference>), cada parte debe contar con alguien disponible con autoridad para transigir (el poder de aceptar un acuerdo) en la MSC. El trabajador lesionado debe estar presente o disponible por teléfono. Si no tiene abogado, debe estar presente en persona a menos que se le excuse.

Los ajustadores de reclamos y los reclamantes de gravámenes también deben estar presentes o disponibles por teléfono. Si se ha pagado algún beneficio, la compañía de seguros debe tener disponible para inspección un listado actualizado de todos los beneficios pagados.

Paso 5: Qué Sucede en la MSC En la conferencia, el juez de compensación al trabajador:

Revisará en qué etapa se encuentra el caso

Discutirá los asuntos en disputa con ambas partes

Fomentará las negociaciones de transacción

Revisará cualquier acuerdo de transacción propuesto

Si no se llega a un acuerdo, finalizará la PTCS y fijará el caso para juicio

Parte 4: Cómo prepararse para su MSC

Esta sección explica lo que usted y su abogado deben hacer antes de la MSC para colocar su caso en la posición más sólida.

Desarrolle Evidencia Médica Sólida La fortaleza de su caso depende en gran medida de su evidencia médica. Debe asegurarse de que su médico tratante principal (PTP, por sus siglas en inglés) -el médico principal que trata su lesión- haya redactado informes que expliquen claramente:

En qué consiste su lesión

Cómo ocurrió la lesión en el trabajo

Qué tratamiento necesita

Qué restricciones laborales tiene

Su calificación de incapacidad permanente (un número que mide cuánto limita permanentemente su lesión)

Si se necesita un informe de un Evaluador Médico Calificado (QME) o un Evaluador Médico Acordado (AME), asegúrese de que el informe cumpla con el Código Laboral de California § 4628 (<https://law.justia.com/codes/california/code-labor/division-4/part4/chapter-1/section-5502/>) y aborde todos los asuntos médicos en disputa. Un QME es un médico independiente elegido de un panel estatal; un AME es un médico que ambas partes acuerdan utilizar.

Reúna los Documentos de Salario y Empleo Sus salarios semanales promedio (AWE) determinan cuánto recibe en beneficios. Recopile los siguientes documentos:

Talones de pago que cubran las 13 semanas anteriores a su lesión

Declaraciones de impuestos (si trabaja por cuenta propia)

Contratos de empleo

Cualquier evidencia de su patrón típico de ingresos

Conozca sus Beneficios Vocacionales Para lesiones ocurridas en o después del 1 de enero de 2013, usted puede ser elegible para un Beneficio Suplementario por Desplazamiento Laboral (SJDB) - un vale que puede usar para readiestramiento o educación. La cantidad depende de su calificación de incapacidad permanente, de acuerdo con las Preguntas Frecuentes sobre SJDB del DWC (https://www.dir.ca.gov/dwc/sjdb/sjdb_faq.html):

| Calificación de Incapacidad Permanente | Monto del Vale SJDB |

|---|---|

| Menos del 15% | Hasta \$4,000 |

| 15%-25% | Hasta \$6,000 |

| 26%-49% | Hasta \$8,000 |

| 50%-99% | Hasta \$10,000 |

Importante: Si su empleador le ofrece trabajo modificado o alternativo dentro de 60 días y usted lo rechaza, puede perder su derecho al vale SJDB. Revise cuidadosamente cualquier oferta de trabajo con su abogado antes de aceptarla o rechazarla.

Prepare los Documentos de Acuerdo con Anticipación Incluso si no está seguro de que el caso se resolverá mediante acuerdo, prepare borradores de documentos de acuerdo antes de la MSC. Esto incluye acuerdos de Compromiso y Liberación (Compromise and Release) y formularios de Estipulaciones con Solicitud de Laudo (Stipulations with Request for Award). Tener estos listos ahorra tiempo y le muestra al juez que usted está preparado.

Parte 5: La Regla de Cierre del Descubrimiento - Por Qué Importa Tanto

Esta sección explica la fecha límite del descubrimiento y la reciente decisión judicial que la hizo aún más importante.

Lo Que Dice la Regla Conforme al Código Laboral de California § 5502(d)(3) (<https://law.justia.com/codes/california/code-labor/division-4/part4/chapter-1/section-5502/>), el descubrimiento se cierra en la fecha de la MSC. La evidencia no enumerada en la Declaración de Conferencia Previa al Juicio (Pre-Trial Conference Statement) no puede ser utilizada en el juicio a menos que usted demuestre que la evidencia no estaba disponible antes de la MSC y no pudo haber sido encontrada con un esfuerzo razonable. La parte que intenta introducir la evidencia tiene la carga de probar esto.

La Decisión DPR Construction: No Existe Error Inofensivo DPR Construction v. WCAB (McClanahan), 111 Cal. App. 5th 1136 (3d Dist. 2025) (<https://law.justia.com/cases/california/court-of-appeal/2025/c102117.html>) es la decisión reciente más importante sobre esta regla. En este caso, se admitieron en el juicio dos informes médicos del Dr. Hanley a pesar de que no estaban enumerados en la Declaración de Conferencia Previa al Juicio. Estos informes estaban disponibles antes de la MSC.

La WCAB argumentó que admitirlos fue un "error inofensivo" porque la decisión del juez también se basó en otras evidencias. El Tribunal de Apelaciones rechazó este argumento, sosteniendo que:

Las violaciones de la regla de cierre del descubrimiento nunca están sujetas a análisis de error inofensivo

La parte contraria a menudo no puede mostrar exactamente cómo la evidencia no divulgada la perjudicó

Permitir una excusa de "error inofensivo" haría que la regla de cierre del descubrimiento careciera de sentido

El laudo debe ser anulado y el caso devuelto para una nueva decisión sin la evidencia admitida indebidamente

Crítico: Si olvida enumerar un documento en su Declaración de Conferencia Previa al Juicio, este puede ser excluido permanentemente. Si la otra parte introduce evidencia no enumerada, objete en el acta y cite el

Código Laboral de California § 5502(d)(3).

Cómo Protegerse Siga estos pasos para cumplir con la regla de cierre del descubrimiento:

Revise todos los informes médicos, registros de salarios y otros documentos semanas antes de la MSC

Enumere cada prueba que planea usar en la Declaración de Conferencia Previa al Juicio con todos los detalles (autor, fecha, tipo)

Entregue copias de todas las pruebas a la otra parte antes de la MSC

Después de que la PTCS esté finalizada, confirme por escrito que no se han recibido documentos adicionales

Si llegan nuevos documentos después de la MSC, comuníquese inmediatamente con la otra parte para discutir si pueden agregarse por acuerdo

Parte 6: Sus Opciones de Acuerdo Explicadas

Esta sección explica los dos tipos principales de acuerdos en compensación laboral y las ventajas y desventajas de cada uno.

Opción 1: Compromiso y Liberación (C&R) Un Compromiso y Liberación (C&R) es un acuerdo total y definitivo. Usted recibe un pago único de suma global y, a cambio, renuncia a todos los derechos futuros a beneficios por esta lesión (excepto la rehabilitación vocacional en algunos casos).

Ventajas para usted:

Usted obtiene una suma global de dinero inmediatamente

Puede usar el dinero como desee - para atención médica, facturas o cualquier otra cosa

Puede elegir sus propios médicos en lugar de usar la red de la compañía de seguros

Su caso queda completamente cerrado

Desventajas para usted:

No puede reabrir su caso si su condición empeora

Debe estimar sus costos médicos futuros ahora - si el tratamiento cuesta más de lo esperado, usted paga la diferencia

El acuerdo es definitivo una vez que el juez lo aprueba

Importante: Antes de aceptar un C&R, piense cuidadosamente si su lesión podría empeorar con el tiempo. Si pudiera, un Laudo Estipulado (explicado a continuación) podría protegerlo mejor.

Opción 2: Estipulaciones con Solicitud de Laudo (Laudo Estipulado) Un Laudo Estipulado es un acuerdo en el que usted y la compañía de seguros acuerdan ciertos hechos - como su porcentaje de incapacidad permanente - pero usted conserva su derecho a atención médica futura por su lesión.

Usted recibe pagos de incapacidad permanente en cuotas regulares (generalmente cada dos semanas) en lugar de una suma global.

Ventajas para usted:

Usted conserva el derecho a tratamiento médico de por vida por su lesión

Si su condición empeora, puede presentar una Petición para Reabrir (Petition to Reopen) dentro de los cinco años a partir de la fecha de la lesión para solicitar beneficios adicionales

No tiene que estimar los costos médicos futuros - la compañía de seguros sigue siendo responsable

Desventajas para usted:

Recibe menos dinero por adelantado en comparación con un C&R

Su tratamiento médico sigue estando sujeto a revisión de utilización (utilization review) - la compañía de seguros puede cuestionar si el tratamiento es médicamente necesario

Debe continuar lidiando con el sistema de compensación para trabajadores

Opción 3: Hallazgos y Adjudicación Estipulados (Stipulated Findings and Award) Esta es una opción menos común en la que ambas partes acuerdan ciertos hechos (como qué partes del cuerpo están lesionadas) pero le piden al juez que decida las disputas restantes (como su porcentaje de incapacidad permanente).

Este enfoque brinda certeza sobre la responsabilidad, permitiendo al mismo tiempo que el juez tome una decisión independiente sobre la incapacidad.

Pre-Calificación del DEU en las MSC de Calificación (Rating MSCs) Cuando la incapacidad permanente está en disputa, cualquiera de las partes puede solicitar una MSC de Calificación (Rating MSC), donde la Unidad de Evaluación de Incapacidad (Disability Evaluation Unit, DEU) pre-califica sus informes médicos antes de la conferencia. Esto proporciona a ambas partes una calificación gubernamental objetiva que a menudo se convierte en el punto de partida para las negociaciones de acuerdo. La calificación del DEU utiliza el Calendario de Calificación de Incapacidad Permanente de 2005 (Permanent Disability Rating Schedule) (<https://www.dir.ca.gov/dwc/workerscompensationbenefits.htm>), el cual ajusta su deterioro de persona entera (whole person impairment) según su edad y ocupación.

Parte 7: Qué Hacer Después de la MSC - Apelaciones y Reconsideración

Esta sección explica sus opciones si el caso va a juicio y usted no está de acuerdo con la decisión del juez.

Petición de Reconsideración (Petition for Reconsideration) Si el caso no se resuelve y va a juicio, cualquier parte que no esté de acuerdo con la decisión del juez puede presentar una Petición de Reconsideración conforme al Código de Trabajo de California §§ 5900-5911

(<https://employeesfirstlaborlaw.com/laborcode-%C2%A7%C2%A75900-5911-petitions-for-reconsideration/>).

Debe presentar esta petición dentro de los 20 días después de que la decisión le sea notificada, según lo exige el Código de Trabajo de California § 5903

(<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-4/chapter-1/section-5903/>).

Su petición debe:

Indicar específicamente por qué la decisión es incorrecta o injusta

Identificar cada asunto que desea que la Junta de Apelaciones (Appeals Board) revise

Ser notificada a todas las demás partes conforme al Código de Trabajo de California § 5904

(<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-4/chapter-1/section-5904/>)

La WCAB debe actuar sobre su petición dentro de los 60 días conforme al Código de Trabajo de California §

5908.5 (<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-4/chapter-1/section-5908.5/>). Si no toma ninguna acción dentro de los 60 días, la petición es automáticamente denegada.

Los motivos comunes para la reconsideración incluyen:

Errores de hecho en la decisión del juez

Errores de derecho en la aplicación de la ley de compensación para trabajadores

Admisión de pruebas que violaron la regla de cierre de descubrimiento (discovery closure rule) conforme al Código de Trabajo de California § 5502(d)(3)

Las peticiones deben presentarse a través del Sistema Electrónico de Gestión de Adjudicación (Electronic Adjudication Management System, EAMS)

(https://www.dir.ca.gov/wcab/wcab_petitionforreconsideration.htm) o en la oficina de distrito donde se encuentra su caso.

Auto de Revisión ante la Corte de Apelaciones (Writ of Review to the Court of Appeal) Si no está de acuerdo con la decisión final de la Junta de Apelaciones, puede solicitar a la Corte de Apelaciones de California que la revise presentando una Petición de Auto de Revisión (Petition for Writ of Review) conforme al Código de Trabajo de California § 5950 y siguientes

(<https://law.justia.com/codes/california/code-labor/division-4/part-4/chapter-2/section-5950/>). La Junta de Apelaciones debe ser notificada como parte. Puede enviar un correo electrónico a la Unidad de Autos de la WCAB (WCAB Writ Unit) a WCABWritUnit@dir.ca.gov (<mailto:WCABWritUnit@dir.ca.gov>) o enviar la notificación por correo a 455 Golden Gate Avenue, 9th Floor, San Francisco, CA 94102.

La Corte de Apelaciones revisa cuestiones de derecho, incluyendo si la Junta excedió su autoridad.

Generalmente no cuestiona las determinaciones de hecho del juez si existen pruebas que las respalden. Sin embargo, bajo DPR Construction v. WCAB (McClanahan), 111 Cal. App. 5th 1136 (3d Dist. 2025)

(<https://law.justia.com/cases/california/court-of-appeal/2025/c102117.html>), las violaciones procesales como admitir pruebas no divulgadas se tratan como un exceso de la autoridad del juez y pueden resultar en que la adjudicación sea anulada.

Aprobación del Acuerdo por el Juez (Settlement Approval by the Judge) Cuando ambas partes llegan a un acuerdo en la MSC, el mismo debe ser presentado al juez para su aprobación. El juez revisa el acuerdo conforme al Código de Trabajo de California § 5003

(<https://law.justia.com/codes/california/code-labor/division-4/part-2/chapter-5/article-3/section-5003/>) para confirmar que sea justo y razonable. El juez considera su edad, ocupación, extensión de la lesión, necesidades futuras y si todos los reclamos de gravámenes (liens) están atendidos. Si el juez determina que el acuerdo es inadecuado, puede rechazarlo o exigir cambios.

Parte 8: Plazos Legales Que Usted Debe Conocer

Esta sección cubre plazos críticos que pueden afectar permanentemente sus derechos.

La Ventana de Cinco Años para Reabrir una Adjudicación Estipulada Conforme al Código Laboral de California § 5410

(<https://law.justia.com/codes/california/code-labor/division-4/part-4/chapter6/section-5410/>), usted puede presentar una Petición para Reabrir su caso si su condición empeora - pero solamente dentro de los cinco años a partir de la fecha de la lesión (no la fecha del acuerdo). Esto aplica únicamente a las Adjudicaciones Estipuladas, no a los acuerdos de Compromiso y Liberación.

Importante: Si su lesión ocurrió hace más de cuatro años, su ventana para reabrir se está cerrando. Hable con su abogado sobre si una Adjudicación Estipulada aún le brinda protección significativa, o si un Compromiso y Liberación con una suma global mayor tiene más sentido.

Plazo de Prescripción para Presentar un Reclamo Generalmente, usted debe presentar una Solicitud de Adjudicación de Reclamo ante el WCAB dentro de un año a partir de la fecha de la lesión. Plazos diferentes aplican para lesiones por trauma acumulativo (lesiones que se desarrollan con el tiempo debido a actividades laborales repetitivas) y enfermedades ocupacionales (enfermedades causadas por exposiciones en el lugar de trabajo).

Mejoría Médica Máxima (MMI) La Mejoría Médica Máxima (MMI), también llamada Permanente y Estacionaria (P&S), es el momento en que su médico determina que su condición no mejorará significativamente con tratamiento adicional. Una vez que usted alcanza la MMI, sus beneficios por incapacidad temporal cesan y comienza la evaluación de incapacidad permanente.

Esta determinación es crítica para el valor de su acuerdo.

Crítico: Si su médico lo declara en MMI demasiado pronto - antes de que se haya intentado todo tratamiento razonable - su calificación de incapacidad permanente podría ser menor de lo que debería. Pídale a su abogado que impugne una determinación prematura de MMI.

Parte 9: Mala Conducta Grave e Intencional y Asuntos Especiales

Esta sección cubre situaciones en las que los actos indebidos de su empleador pueden aumentar sus beneficios.

Sanciones por Mala Conducta Grave e Intencional Conforme al Código Laboral de California § 4553 (<https://ibew1245.com/2017/12/15/what-employer-misconduct-rises-to-the-levelof-serious-and-willful/>), si la mala conducta intencional de su empleador (actos indebidos conscientes y deliberados) causó su lesión, sus beneficios pueden aumentarse en un 50%. Esto se denomina sanción por Mala Conducta Grave e Intencional (S&W, por sus siglas en inglés).

Para calificar para esta sanción, usted debe demostrar que su empleador:

Efectivamente tenía conocimiento de una condición peligrosa, Y

Deliberadamente no la corrigió

También puede probar S&W demostrando que su empleador violó una orden de seguridad específica de Cal/OSHA y que esa violación causó directamente su lesión. Este es un estándar alto - más alto que la negligencia ordinaria - pero cuando la evidencia lo respalda, esta sanción puede aumentar dramáticamente el valor de su acuerdo.

Nota: La sanción S&W es "todo o nada" - o no hay sanción, o la sanción es exactamente el 50% de todos los beneficios. El empleador no puede asegurarse contra esta sanción, lo que la convierte en una herramienta poderosa en las negociaciones de acuerdo.

Trabajadores Indocumentados y Compensación al Trabajador Si usted es un inmigrante indocumentado, aún es elegible para los beneficios de compensación al trabajador en California. Ni el WCAB ni las compañías de seguros pueden denegar su reclamo basándose en su estatus migratorio.

La Ley de Valores de California (SB 54) (<https://www.dir.ca.gov/dwc/fileclaim.htm>) limita la cooperación

entre las agencias estatales y las autoridades federales de inmigración, proporcionando protecciones adicionales.

Parte 10: Ubicaciones y Procedimientos del WCAB en el Norte de California

Esta sección proporciona información específica por ubicación para trabajadores en el Área de la Bahía de San Francisco y el Norte de California.

Ubicaciones de la Oficina del Distrito de San Francisco La Oficina del Distrito de San Francisco del WCAB mantiene estas ubicaciones para audiencias:

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

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

Ubicación de Audiencias en Concord: 1855 Gateway Blvd., Suite 850, Concord, CA 94520

Teléfono: Consultas Generales (800) 736-7401

Correo Electrónico para Asuntos de Auto: WCABWritUnit@dir.ca.gov (mailto:WCABWritUnit@dir.ca.gov)

Cómo Funcionan las Audiencias Ahora A partir del 3 de marzo de 2025, todas las MSC, conferencias de estado, conferencias prioritarias y conferencias de gravámenes se realizan a través de la Plataforma de Video CourtCall (<https://>