

justice

Generated by: Legal AI Assistant
April 26, 2026

77. Petición para LC132(a) Reclamaciones por Represalias conforme al Código Laboral de California § 132(a): Análisis Jurídico y Guía de Implementación (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 generales. No constituye asesoría legal, no crea una relación abogado-cliente y no debe considerarse un sustituto del consejo de un abogado calificado. Las leyes y los resultados legales varían según los hechos específicos y la jurisdicción. Si necesita 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.

RECLAMACIONES POR REPRESALIAS CONFORME AL CÓDIGO LABORAL DE CALIFORNIA § 132(A): ANÁLISIS JURÍDICO Y GUÍA

Parte 1: Qué es el Código Laboral § 132(a) y Por Qué Es Importante

Descripción General

Si usted se lesionó en el trabajo y su empleador lo castigó por presentar una reclamación de compensación para trabajadores, la ley de California lo protege. Esta sección explica la ley que prohíbe las represalias del empleador.

La Protección Básica

El Código Laboral de California § 132(a) (https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=LAB§ionNum=132) es una ley estatal que prohíbe a su empleador tomar represalias contra usted por presentar o planear presentar una reclamación de compensación para trabajadores (una solicitud de beneficios para cubrir lesiones sufridas en el trabajo).

"Represalia" significa que su empleador lo despide, amenaza con despedirlo, lo degrada, le reduce las horas o lo trata peor porque usted presentó una reclamación o dijo que planeaba presentarla.

Esta ley se aplica a todos los trabajadores en California, incluyendo a los trabajadores indocumentados (personas sin documentos migratorios legales). Su estatus migratorio no afecta su derecho a presentar una reclamación de compensación para trabajadores ni a estar protegido contra represalias. Los tribunales de California han confirmado que los trabajadores indocumentados reciben protección completa bajo § 132(a), al igual que reciben beneficios de compensación para trabajadores bajo el Código Laboral de California § 3800.5 (https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=LAB§ionNum=3800.5).

Por Qué Esta Ley Es Importante para Usted

Esta ley es importante porque la mayoría de las pólizas de seguro de compensación para trabajadores (el seguro que su empleador compra para cubrir las lesiones laborales) no cubren las violaciones al § 132(a). Esto significa que su empleador debe pagar los daños de su propio bolsillo, no a través del seguro. Esto crea una

fuerte motivación para que los empleadores resuelvan las reclamaciones y, en primer lugar, eviten tomar represalias.

Lo Que Dice la Ley

La ley declara: "Es la política declarada de este estado que no debe haber discriminación contra los trabajadores que se lesionen en el curso y alcance de su empleo". La ley cubre cuatro tipos de conducta prohibida:

Subsección (1): Su empleador no puede despedirlo, amenazarlo con despido ni discriminarlo porque usted presentó o dijo que planeaba presentar una reclamación de compensación para trabajadores.

Subsección (2): Su empleador no puede despedirlo ni discriminarlo porque usted testificó o planea testificar en el caso de compensación para trabajadores de un compañero de trabajo.

Subsección (3): Su empleador no puede despedirlo ni discriminarlo porque usted ayudó a un compañero de trabajo a presentar su reclamación.

Subsección (4): La compañía de seguros de su empleador no puede presionar a su empleador para despedirlo o discriminarlo debido a actividad relacionada con compensación para trabajadores.

Importante: Violar esta ley es un delito menor (un tipo de delito). Esto significa que su empleador podría enfrentar cargos penales, además de deberle dinero a usted.

Lo Que Usted Puede Recuperar

Si prueba que su empleador violó el § 132(a), usted puede recibir:

Hasta \$10,000 en beneficios aumentados de compensación para trabajadores

Reinstalación (recuperar su empleo)

Pago completo de los salarios perdidos y beneficios laborales causados por la represalia

Hasta \$250 por honorarios y costos de abogado

--- FIN DEL FRAGMENTO 1/32 ---

Parte 2: Marco Jurídico - Casos Clave que Definen la Ley

Descripción General

Los tribunales han interpretado el § 132(a) a través de varias decisiones importantes. Estos casos definen lo que usted debe probar para ganar su reclamo y lo que su empleador puede argumentar en su defensa.

La Decisión Lauher: El Caso Más Importante

El caso de la Corte Suprema de California *Dep't of Rehab. v. Workers' Comp. Appeals Bd. (Lauher)*, 30 Cal.4th 1281 (2003) (<https://scocal.stanford.edu/opinion/dept-rehab-v-wcab-33290>) estableció el estándar moderno para los reclamos bajo el § 132(a). La Corte dictaminó que usted debe probar trato diferenciado - lo que significa que su empleador lo trató peor que a otros empleados que no estaban lesionados, específicamente debido a su lesión o reclamo.

La Corte declaró: "Al prohibir la 'discriminación' en la sección 132a, asumimos que la Legislatura quiso prohibir el tratar a los empleados lesionados de manera diferente, haciéndolos sufrir desventajas no impuestas a otros empleados debido a que el empleado fue lesionado o había presentado un reclamo." Qué significa esto para usted: No basta con demostrar que algo malo le sucedió después de su lesión. Debe demostrar que su empleador lo señaló para recibir un trato peor en comparación con otros empleados en situaciones similares que no estaban lesionados.

La Decisión City of Moorpark: Usted También Puede Presentar Otros Reclamos

City of Moorpark v. Superior Court (Dillon), 18 Cal.4th 1143 (1998) (<https://casetext.com/case/city-of-moorpark-v-superior-court>) estableció que el § 132(a) no es su única opción. La Corte sostuvo que la discriminación "lleva al empleador más allá de los límites del acuerdo de compensación." Usted también puede presentar reclamos bajo la Ley de Empleo y Vivienda Justos (FEHA) (la ley antidiscriminatoria de California, Cal. Gov. Code § 12900 y siguientes (https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=GOV§ionNum=12900)) o entablar una demanda por despido injustificado en un tribunal civil.

Importante: La Corte advirtió contra la doble recuperación - usted no puede cobrar los mismos salarios perdidos dos veces tanto de un reclamo bajo el § 132(a) como de un reclamo bajo la FEHA. Pero sí puede cobrar distintos tipos de daños de cada uno.

La Decisión Kaur: Perder ante la WCAB No Termina Su Caso

Kaur v. Foster Poultry Farms LLC, 83 Cal.App.5th 320 (2022) (<https://elaborlaw.com/articles/workers-compboard-decision-not-res-judicata-on-california-emplo/>) aclaró que si usted pierde su reclamo bajo el § 132(a) ante la Junta de Apelaciones de Compensación de Trabajadores (WCAB) (la agencia estatal que maneja las disputas de compensación de trabajadores), aún puede presentar una demanda por discriminación por discapacidad bajo la FEHA en un tribunal civil. La corte sostuvo que la impedimento colateral (collateral estoppel) (una regla legal que le impide volver a litigar cuestiones ya decididas) no aplica porque los dos reclamos involucran cuestiones legales diferentes y estándares de prueba diferentes.

La Regla de Interpretación Liberal

El Cal. Lab. Code § 3202 (https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=LAB§ionNum=3202) exige que las leyes de compensación de trabajadores sean "interpretadas liberalmente" - lo que significa que los tribunales deben interpretarlas ampliamente para proteger a los trabajadores lesionados. Sin embargo, la Corte Lauher aclaró que esta regla "no es ilimitada" y no elimina el requisito de probar trato diferenciado.

Parte 3: Lo Que Usted Debe Probar - Los Tres Elementos de un Reclamo bajo el § 132(a)

Descripción General

Para ganar un reclamo bajo el § 132(a), debe probar tres cosas mediante una preponderancia de la evidencia (lo que significa "más probable que no" - una probabilidad mayor al 50%). Esta sección explica cada elemento.

Elemento 1: Su Empleador Tenía Conocimiento de Su Reclamo

Debe demostrar que su empleador sabía que usted presentó o tenía la intención de presentar un reclamo de compensación de trabajadores. La evidencia que ayuda a probar esto incluye:

Los registros de reporte de lesiones de su empleador que muestren que recibieron notificación de su lesión

Correos electrónicos o cartas entre usted y su empleador sobre su reclamo

Solicitudes de autorización médica que su empleador procesó

Conversaciones directas en las que le informó a su supervisor sobre su reclamo

Registros de la compañía de seguros de compensación de trabajadores de su empleador

Elemento 2: Su Empleador Tomó una Acción Adversa en Su Contra

Una acción laboral adversa es cualquier acción que perjudique su estatus laboral o sus condiciones de trabajo. Los ejemplos comunes incluyen:

Despedirlo o terminar su empleo

Degradarlo a un puesto inferior o a una escala salarial más baja

Reducir sus horas de trabajo o salario

Transferirlo a un puesto menos deseable

Emitir amonestaciones disciplinarias injustificadas

Amenazarlo con despedirlo si continúa con su reclamo

Crear un ambiente de trabajo hostil para presionarlo a renunciar

Elemento 3: Usted Fue Tratado de Manera Diferente Debido a Su Reclamo (Trato Diferenciado)

Este es el elemento más difícil de probar bajo el estándar Lauher. Debe demostrar que su empleador lo señaló para recibir un trato peor en comparación con empleados en situaciones similares que no estaban lesionados. "En situaciones similares" significa otros empleados que tenían el mismo trabajo, el mismo supervisor y un historial de desempeño similar.

Evidencia que respalda el trato diferenciado:

Compañeros de trabajo con problemas de desempeño similares que no fueron despedidos ni disciplinados

Su empleador omitiendo los pasos disciplinarios normales (como las advertencias) que siguieron con otros empleados

Su empleador cambiando su explicación sobre por qué tomó acción en su contra

Su supervisor haciendo comentarios negativos sobre su lesión o reclamo antes de la acción adversa

Un corto lapso de tiempo entre la presentación de su reclamo y la acción adversa (llamado proximidad temporal)

Importante: La proximidad temporal por sí sola no es suficiente para ganar. Una decisión de panel de la WCAB de 2025, *Joyce Simon v. Employer*, ADJ4648071 (Decisión del Panel de la WCAB del 19 de agosto de 2025) (<https://www.dir.ca.gov/wcab/Panel-Decisions-2025/Joyce-SIMON-ADJ4648071.pdf>), reafirmó que usted debe demostrar trato diferenciado, no simplemente que algo malo sucedió después de que presentó su

reclamo.

Parte 4: Cómo se Traslada la Carga de la Prueba entre Usted y su Empleador

Descripción General

Un caso bajo § 132(a) sigue un proceso de traslado de la carga de la prueba en tres etapas. Esto significa que la responsabilidad de presentar pruebas se mueve de un lado a otro entre usted y su empleador durante el caso.

Etapa 1: Usted Presenta su Caso Inicial (Caso Prima Facie)

Primero debe establecer un caso prima facie (la cantidad mínima de pruebas necesarias para avanzar). Esto lo hace probando los tres elementos descritos en la Parte 3: conocimiento del empleador, acción adversa y trato diferencial. Su carga es la preponderancia de la prueba - debe demostrar que es más probable que no que ocurrió represalia.

Etapa 2: Su Empleador Responde con una Razón Legítima

Si establece su caso prima facie, la carga se traslada a su empleador. Su empleador debe presentar una razón legítima y no discriminatoria para la acción adversa. Algunos ejemplos incluyen:

Problemas de desempeño documentados que existían antes de que usted presentara su reclamo

Un despido o reestructuración a nivel de toda la empresa que afectó a varios empleados

Una violación de política que el empleador aplicó por igual a todos los empleados

Recortes presupuestarios que requirieron reducir puestos

La carga de su empleador en esta etapa es relativamente baja. Solo necesitan declarar una razón creíble - no necesitan probar que fue la única razón.

Etapa 3: Usted Prueba que la Razón del Empleador es Falsa (Pretexto)

Si su empleador proporciona una razón, la carga vuelve a usted. Ahora debe probar que la razón declarada por su empleador es pretextual (una historia de cobertura o excusa). Puede probar el pretexto demostrando:

La política declarada no se aplicó de la misma manera a los empleados que no estaban lesionados

La explicación de su empleador cambió con el tiempo o es inconsistente

Su empleador omitió los procedimientos estándar que normalmente sigue

Otros empleados que cometieron violaciones similares o peores fueron tratados mejor

Su empleador creó documentación solo después de que usted presentó su reclamo (llamado racionalización post-hoc)

Parte 5: Cómo Presentar una Petición bajo § 132(a) - Procedimiento Paso a Paso

Descripción General

Presentar una petición bajo § 132(a) requiere seguir procedimientos específicos con la WCAB. Esta sección lo guía a través de cada paso.

Paso 1: Contrate a un Abogado de Compensación para Trabajadores (Inmediatamente)

Usted debe contratar a un abogado experimentado en compensación para trabajadores lo antes posible. De acuerdo con la Guía 7 de Información y Asistencia de la DWC (<https://www.dir.ca.gov/dwc/iwguides/IWGuide07.pdf>), "la discriminación por parte del empleador puede ser muy difícil de probar" y "debido a la naturaleza técnica de esta petición, es posible que necesite asesoría legal." Su abogado debe indicarle inmediatamente que conserve todos los documentos: correos electrónicos, evaluaciones de desempeño, registros médicos y notas sobre conversaciones con su supervisor acerca de su lesión o reclamo.

Paso 2: Asegúrese de Tener un Caso de Compensación para Trabajadores Abierto

Una petición bajo § 132(a) requiere un caso de compensación para trabajadores pendiente. Si aún no ha presentado una Solicitud de Adjudicación de Reclamo (AAC, por sus siglas en inglés), presente una inmediatamente en la oficina de la WCAB que cubra el área donde ocurrió su lesión. Puede presentar la AAC y la petición bajo § 132(a) al mismo tiempo.

Paso 3: Complete el Formulario de Petición

Descargue la Petición oficial de Beneficios por Discriminación de Conformidad con la Sección 132a del Código Laboral ([https://www.dir.ca.gov/dwc/forms/ApplicationDiscriminationBenefits_132\(A\).pdf](https://www.dir.ca.gov/dwc/forms/ApplicationDiscriminationBenefits_132(A).pdf)) desde la Página de Formularios de la DWC del Departamento de Relaciones Industriales de California (<https://www.dir.ca.gov/dwc/forms.html>). Su petición debe incluir:

Su nombre, dirección y número de teléfono

El nombre y la dirección de su empleador

Su número de caso de compensación para trabajadores

Una explicación detallada por escrito de lo que sucedió y por qué cree que fue una represalia

La reparación específica que está solicitando (reincorporación, pago retroactivo, multa)

Conforme a 8 Cal. Code Regs. § 10528 (<https://www.dir.ca.gov/t8/10528.html>), "cada presunta violación debe alegarse por separado." Si su empleador hizo varias cosas (por ejemplo, lo degradó y luego lo despidió), describa cada acción por separado.

Paso 4: Reúna los Documentos de Respaldo

Presente estos documentos en este orden:

Hoja de Portada de Documentos (de la WCAB)

Hoja de Separación de Documentos

Su formulario completado de Petición por Discriminación

Verificación (una declaración jurada de que todo en la petición es verdadero)

Hoja de Separación de Documentos (para Prueba de Entrega)

Prueba de Entrega por Correo (un formulario que muestra que envió copias por correo a todas las partes)

Adjunte pruebas de respaldo: evaluaciones de desempeño, correos electrónicos, registros disciplinarios,

registros médicos y su cronología de los hechos.

Paso 5: Presente y Entregue la Petición

Envíe por correo la petición original y todos los documentos a su oficina local de la WCAB. También envíe por correo copias a su empleador, a su compañía aseguradora y a su abogado (si sabe quién es). Conserve prueba de que envió todo por correo.

Crítico: Debe presentar dentro de un año desde la fecha del acto de represalia (como la fecha en que fue despedido). No hay excepciones a este plazo. Incumplirlo aunque sea por un solo día destruye permanentemente su reclamo.

Paso 6: Prepárese para su Audiencia ante la WCAB

Después de presentar, la WCAB programará una conferencia previa al juicio y eventualmente una audiencia ante un juez administrativo de derecho de compensación para trabajadores (WCJ). Trabaje con su abogado para:

Solicitar documentos a su empleador mediante el descubrimiento (discovery)

Preparar declaraciones de testigos de compañeros de trabajo que puedan respaldar su caso

Calcular sus salarios y beneficios perdidos

Reunir evidencia comparativa que muestre cómo su empleador trató a los empleados no lesionados

Parte 6: Estrategias de Defensa del Empleador

Descripción general

Comprender cómo los empleadores se defienden contra las reclamaciones bajo la § 132(a) le ayuda a preparar un caso más sólido. Esta sección describe las principales defensas que utilizan los empleadores.

Defensa 1: Política uniforme - No hay trato diferenciado

La defensa más fuerte de su empleador es demostrar que aplicó la misma política a todos los empleados, estuvieran lesionados o no. Bajo el estándar de Lauher, si su empleador trató a todos de la misma manera - por ejemplo, exigiendo a todos los empleados con licencia que utilizaran su tiempo libre pagado para citas médicas - no hay trato diferenciado ni violación de la § 132(a).

Para contrarrestar esta defensa, necesita evidencia que demuestre que la política no se aplicó realmente de la misma manera a todos. Por ejemplo, si a los empleados no lesionados con licencia médica no se les exigió usar su tiempo libre pagado, esa inconsistencia respalda su reclamación.

Defensa 2: Problemas de desempeño documentados antes de la reclamación

Si su empleador documentó problemas de desempeño antes de saber sobre su reclamación, puede argumentar que la acción adversa se basó en esos problemas preexistentes, no en su reclamación. La pregunta clave es si la decisión se tomó antes o después de que su empleador se enterara de su reclamación.

Para contrarrestar esta defensa, busque evidencia de que: los problemas documentados eran menores o no llevaron al despido de otros empleados, el empleador aceleró la disciplina después de enterarse de su

reclamación, o la documentación fue creada o modificada después de que se presentó su reclamación.

Defensa 3: Pasó demasiado tiempo (Proximidad temporal débil)

Si transcurrieron seis meses o más entre la presentación de su reclamación y la acción adversa, su empleador argumentará que el lapso de tiempo rompe la conexión entre su reclamación y su acción. El marco del Noveno Circuito en *Yartzoff v. Thomas*, 809 F.2d 1371 (9th Cir. 1987) (<https://casetext.com/case/yartzoff-v-thomas>) reconoce la proximidad temporal como evidencia de causalidad, pero sostiene que no es suficiente por sí sola.

Para contrarrestar esta defensa, presente evidencia adicional de la intención de represalia de su empleador: comentarios del supervisor sobre su lesión, un patrón de trato negativo creciente después de su reclamación, o trato inconsistente de otros empleados.

Defensa 4: Decisión comercial legítima

Su empleador puede argumentar que la § 132(a) no le impide tomar decisiones comerciales legítimas. Puede hacer cumplir los estándares de desempeño y gestionar su fuerza laboral con base en factores no discriminatorios. La pregunta es si la razón declarada es genuina o una historia de encubrimiento.

Parte 7: Evaluando Sus Probabilidades de Éxito

Descripción general

Su probabilidad de ganar una reclamación bajo la § 132(a) depende de los hechos específicos de su caso. Esta sección proporciona un marco general para evaluar sus probabilidades.

Alta probabilidad de éxito (65-80%)

Su caso es sólido si:

Fue despedido dentro de los 90 días posteriores a la presentación de su reclamación

Su empleador no le dio advertencias previas ni tenía problemas de desempeño documentados

Su supervisor hizo comentarios negativos sobre su lesión o reclamación antes de despedirlo

Tenía evaluaciones de desempeño positivas antes de su lesión

Su empleador omitió sus pasos disciplinarios normales

Puede identificar compañeros de trabajo específicos en situaciones similares que no fueron despedidos

Probabilidad moderada de éxito (50-65%)

Su caso tiene fuerza moderada si:

Fue despedido dentro de los 60-90 días posteriores a la presentación de su reclamación

La razón declarada por su empleador tiene documentación débil o incompleta

Puede identificar uno o dos empleados comparadores tratados de manera diferente

Existe proximidad temporal pero la cadena de evidencia no es hermética

Nota: Los casos en este rango a menudo se benefician de negociaciones de acuerdo en lugar de proceder a una audiencia completa.

Menor probabilidad de éxito (25-40%)

Su caso enfrenta desafíos si:

Pasaron más de seis meses entre su reclamación y la acción adversa

Su empleador presentó problemas de desempeño documentados anteriores a su reclamación

Su empleador aplicó la misma política a empleados lesionados y no lesionados por igual

No existe evidencia de comentarios del supervisor o de explicaciones cambiantes

Riesgos colaterales a considerar

Vulnerabilidad de la evidencia: Su empleador puede investigar agresivamente su credibilidad e historial médico durante el descubrimiento, lo que podría afectar tanto su caso de compensación para trabajadores como su reclamación bajo la § 132(a).

Mitigación de daños: Si fue despedido, debe hacer esfuerzos razonables para encontrar un nuevo empleo. Períodos prolongados de desempleo sin buscar trabajo podrían reducir su recuperación de salarios atrasados.

Lenguaje del acuerdo: Si llega a un acuerdo, asegúrese de que el convenio no libere accidentalmente su derecho a presentar una reclamación bajo FEHA en un tribunal civil.

Parte 8: Reclamaciones Paralelas - FEHA, ADA y Despido Injustificado

Descripción general

Una reclamación bajo la § 132(a) es solo una herramienta. También puede tener reclamaciones bajo otras leyes que ofrecen protecciones más amplias y mayores daños.

FEHA: La Ley Antidiscriminación de California

La Ley de Empleo y Vivienda Justos (FEHA), Cal. Gov. Code § 12900 et seq. (https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=GOV§ionNum=12900), prohíbe la discriminación basada en discapacidad y requiere que los empleadores proporcionen adaptaciones razonables (cambios en su trabajo o lugar de trabajo que le permitan seguir trabajando a pesar de su lesión). FEHA también requiere que los empleadores participen en un proceso interactivo (una conversación con usted sobre qué adaptaciones necesita).

Los remedios bajo FEHA incluyen:

Daños compensatorios ilimitados por angustia emocional (a diferencia del tope de \$10,000 de la § 132(a))

Daños punitivos si su empleador actuó con malicia o imprudencia

Salarios atrasados y salarios futuros

Reinstalación

Honorarios de abogado y costos sin tope legal (a diferencia del tope de \$250 de la § 132(a))

Diferencia clave entre § 132(a) y FEHA

La Sección 132(a) se centra en las represalias por presentar una reclamación de compensación para trabajadores. FEHA se centra en la discriminación basada en su discapacidad. Puede tener ambas reclamaciones si su empleador lo despidió por presentar una reclamación (§ 132(a)) y también no proporcionó adaptaciones razonables para su discapacidad (FEHA).

Tras la decisión en Kaur, perder su reclamación bajo § 132(a) ante la WCAB no le impide ganar una reclamación bajo FEHA en un tribunal civil. Las dos reclamaciones implican cuestiones legales distintas.

ADA: Protección Federal por Discapacidad

La Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA), 42 U.S.C. § 12101 et seq. (<https://www.law.cornell.edu/uscode/text/42/12101>), proporciona protecciones federales similares a las de FEHA. Si su lesión laboral resulta en una discapacidad (una condición física o mental que limita significativamente una actividad principal de la vida), su empleador debe proporcionar adaptaciones razonables, a menos que ello cause una dificultad excesiva (dificultad o gasto significativo).

Plazos para Presentar Reclamaciones Paralelas

§ 132(a): Presentar ante la WCAB dentro de un año desde el acto de represalia

FEHA: Presentar una queja ante el Departamento de Derechos Civiles de California (CRD) dentro de tres años desde el acto discriminatorio; luego presentar una demanda civil dentro de un año desde la recepción de la carta de derecho a demandar (right-to-sue)

Crítico: Presente ambas reclamaciones a tiempo. No espere a ver el resultado de una reclamación antes de presentar la otra, o podría perder un plazo.

Cómo Evitar la Doble Recuperación

Usted no puede cobrar los mismos salarios perdidos tanto en un acuerdo bajo § 132(a) como en una demanda bajo FEHA, según lo establecido en *City of Moorpark v. Superior Court (Dillon)*, 18 Cal.4th 1143 (1998) (<https://casetext.com/case/city-of-moorpark-v-superior-court>). Sin embargo, puede cobrar daños por angustia emocional y daños punitivos bajo FEHA incluso si ya recibió salarios perdidos mediante § 132(a).

Su acuerdo de conciliación debe incluir un lenguaje que diga: "Este acuerdo resuelve únicamente la petición bajo el Código Laboral § 132(a) y no libera ninguna reclamación bajo FEHA, ADA u otras leyes de empleo."

Parte 9: Conciliación y Negociación

Resumen

Muchos casos bajo § 132(a) se resuelven mediante acuerdo antes de llegar a una audiencia completa. Entender los montos típicos de conciliación y las estrategias de negociación le ayuda a tomar decisiones informadas.

Cuándo Tiene Sentido Conciliar

La conciliación suele ser la mejor opción cuando:

Su evidencia de proximidad temporal es débil (más de seis meses entre la reclamación y la acción adversa)

Su empleador tiene problemas de desempeño documentados desde antes de su reclamación

Existe evidencia limitada de comparadores

El costo de ir a juicio se aproxima o excede lo que podría recuperar

Se sabe que su juez de la WCAB es conservador en reclamaciones por represalia

Rangos Típicos de Conciliación

Los acuerdos de conciliación en casos bajo § 132(a) generalmente oscilan entre \$15,000 y \$75,000, dependiendo de la solidez de su evidencia. Los factores clave incluyen:

| Componente | Rango Típico | Notas |

|---|---|---|

| Salarios perdidos (pago retroactivo) | \$20,000- \$100,000+ | Según su nivel salarial y cuánto tiempo estuvo sin trabajar |

| Penalidad legal § 132(a) | \$5,000-\$10,000 | Limitado a \$10,000 por ley |

| Costos y honorarios de abogado | \$2,000-\$10,000 | § 132(a) limita los honorarios a \$250, pero las reclamaciones bajo FEHA permiten más |

| Angustia emocional (solo FEHA) | \$10,000- \$100,000+ | Sin límite bajo FEHA |

Poder de Negociación

Su ventaja proviene del hecho de que los daños bajo § 132(a) no son asegurables - su empleador paga de su propio bolsillo. La ventaja de su empleador proviene de la dificultad de probar un trato diferenciado bajo Lauher. Ambas partes se benefician de la certeza que proporciona la conciliación.

Parte 10: Proceso de Apelación

Resumen

Si pierde su caso bajo § 132(a), tiene opciones para impugnar la decisión. Esta sección explica el proceso de apelación.

Petición de Reconsideración (Primer Paso)

Si el WCJ deniega su reclamación, puede presentar una Petición de Reconsideración dentro de los 20 días posteriores a la decisión. Su petición debe explicar en qué se equivocó el juez - ya sea que aplicó mal la ley, ignoró evidencia o hizo determinaciones de hecho incorrectas. El panel de la WCAB revisará la petición y podrá confirmar, revocar o modificar la decisión.

Auto de Revisión ante el Tribunal de Apelaciones (Segundo Paso)

Si el panel de la WCAB deniega la reconsideración, puede solicitar al Tribunal de Apelaciones de California un Auto de Revisión (Writ of Review) dentro de los 30 días. El Tribunal de Apelaciones utiliza un estándar de revisión estrecho: no volverá a evaluar la evidencia, pero verificará si la WCAB aplicó el estándar legal correcto y si evidencia sustancial respalda la decisión.

Tribunal Supremo de California (Paso Final)

Puede solicitar al Tribunal Supremo de California una revisión adicional, pero el Tribunal acepta solo un pequeño número de casos, típicamente aquellos que involucran significancia a nivel estatal o decisiones apelativas contradictorias.

Parte 11: Información sobre San Francisco y el Norte de California

Resumen

Si trabaja en el Área de la Bahía de San Francisco, su caso bajo § 132(a) será escuchado en una oficina local de la WCAB. Esta sección proporciona información específica por ubicación.

Ubicaciones de Audiencias de la WCAB

WCAB de San Francisco - 100 Montgomery Street, Suite 800, San Francisco, CA 94104 (también en 630 Sansome Street, 4th Floor, Room 475, San Francisco, CA 94111)

WCAB de Concord - 1855 Gateway Blvd., Suite 850, Concord, CA 94520

Su caso puede ser asignado a cualquiera de las ubicaciones dependiendo de dónde ocurrió su lesión y de la programación administrativa a través del Sistema de Gestión de Adjudicación Electrónica (EAMS) de la WCAB.

Consejos Prácticos para las Audiencias de la WCAB en San Francisco

Presente la evidencia con anticipación. Los jueces prefieren que todos los documentos estén organizados por número de exhibición con una tabla de contenido, presentados antes de la fecha de la audiencia.

Sea honesto sobre las debilidades. Los jueces evalúan la credibilidad cuidadosamente. Un testigo que es franco sobre las incertidumbres suele ser más creíble que uno que parece defensivo.

Las primeras comparecencias son típicamente conferencias de estado. El juez puede alentar a la conciliación, pero generalmente no fallará sobre los méritos en la primera audiencia.

Estatus Migratorio y § 132(a)

Importante: Las reclamaciones bajo § 132(a) son atendidas por la WCAB, no por los tribunales de inmigración. Sin embargo, si usted es un trabajador inmigrante (con o sin documentos legales), tiene pleno derecho a presentar una reclamación de compensación para trabajadores y una petición de represalia bajo § 132(a). Su empleador no puede utilizar su estatus migratorio como motivo para despedirlo o tomar represalias contra usted. Esta protección se ve reforzada por la Ley de Valores de California (California Values Act) (https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=GOV§ionNum=7284.2), la cual limita la cooperación del empleador con las autoridades de inmigración.

Si su empleador toma represalias basándose en su estatus migratorio, es posible que tenga reclamaciones adicionales bajo el Código Laboral de California § 1102.5 (https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=LAB§ionNum=1102.5) (protección a denunciantes) y otras leyes laborales de California que protegen a los trabajadores inmigrantes.

Parte 12: Advertencias Críticas y Plazos

El Plazo de Presentación de Un Año Es Absoluto

Crítico: El plazo para presentar su petición bajo § 132(a) es de un año a partir de la fecha del acto de represalia (como la fecha de su despido). No existen excepciones. No hay suspensión (pausa del plazo). No existe regla de descubrimiento (prórroga del plazo por no haber tenido conocimiento de la violación). Incumplir este plazo, aunque sea por un solo día, impide de manera permanente su reclamación.

Los Daños No Asegurables Crean Riesgo de Cobro

Debido a que los daños bajo § 132(a) no están cubiertos por el seguro de compensación para trabajadores de su empleador, el empleador debe pagar de su propio bolsillo. Si su empleador es un pequeño negocio con activos limitados, cobrar una sentencia cuantiosa puede resultar difícil. Tome esto en cuenta al decidir si llegar a un acuerdo.

Los Remedios de la Sección 132(a) Son Limitados

La Sección 132(a) ofrece únicamente remedios retrospectivos: reinstalación y pago retroactivo de salarios. No le permite obligar a su empleador a cambiar sus políticas hacia el futuro. Si desea cambios en las políticas, medidas cautelares o una indemnización mayor, debe interponer una reclamación paralela bajo FEHA.

Referencia Penal por Violaciones Graves

Bajo 8 Cal. Code Regs. § 10528 (<https://www.dir.ca.gov/t8/10528>).