

justice

Generated by: Legal AI Assistant
April 26, 2026

85. Evidencia Subrosa Videos de Vigilancia Encubierta (Sub Rosa) en la Compensación para Trabajadores de California Evidencia: Requisitos Procesales, Estándares de Admisibilidad e Implementación (PARTE A: ANÁLISIS PARA TRABAJADORES LESIONADOS)

2 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 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.

COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES DE CALIFORNIA: EVIDENCIA DE VIDEO SUB ROSA - REQUISITOS PROCESALES, ESTÁNDARES DE ADMISIBILIDAD, Y CÓMO PROTEGER SUS DERECHOS

Fecha: 2 de marzo de 2026 Jurisdicción: California (enfoque en el Distrito Norte)

Parte 1: Visión General - Qué Es el Video Sub Rosa y Por Qué Importa

Esta sección explica qué es el video sub rosa y por qué usted necesita comprender las reglas que lo rigen en los casos de compensación para trabajadores en California.

¿Qué Es el Video Sub Rosa?

Video sub rosa significa video de vigilancia secreto u oculto. En los casos de compensación para trabajadores, un empleador o una compañía de seguros puede contratar a un investigador privado para grabarlo secretamente realizando actividades cotidianas después de que usted reporte una lesión laboral. El propósito es comparar lo que usted dice sobre su lesión con lo que el video muestra que hace.

Por ejemplo, si usted reporta que no puede levantar objetos debido a una lesión de espalda, el empleador puede intentar grabarlo cargando comestibles o haciendo trabajo de jardinería. Este video puede luego ser utilizado para impugnar su reclamo.

Por Qué Estas Reglas Son Importantes Para Usted

Las reglas sobre el video sub rosa determinan tres cosas que afectan directamente su caso:

Cuándo debe el empleador informarle que el video existe y entregarle una copia

Cómo puede mostrarse el video al juez o a un evaluador médico

Si el video puede usarse como evidencia en su contra en el juicio

Si el empleador no sigue estas reglas correctamente, el video puede ser excluido (lo que significa que el juez

no puede considerarlo). Si el empleador sí sigue las reglas, el video puede ser admitido (lo que significa que el juez lo verá y lo ponderará al decidir su caso).

El Marco de Tres Plazos

La ley actual crea tres períodos de tiempo distintos, cada uno con reglas diferentes:

Antes de su deposición (su sesión de testimonio bajo juramento): El empleador puede legalmente mantener el video en secreto para probar si su testimonio coincide con lo que muestra el video. Esto proviene de *Downing v. City of Hayward*, 16 Cal. Workers' Comp. Rep. 76 (WCAB 1988) (<https://apexpi.com/downing-v-city-of-hayward/>).

Después de su deposición pero antes del juicio: El empleador debe entregarle prontamente el video si usted lo solicita. Esto proviene de *Espedal v. Grass Valley Police Department*, Cal. Wrk. Comp. P.D. LEXIS 123 (WCAB 2012) (<https://bradfordbarthel.com/wp-content/uploads/2021/05/20191029DiscoveryPartIVPP.pdf>).

En el juicio: El video debe estar debidamente autenticado (demostrado como real y no alterado) y debe haber sido listado en la documentación de su caso antes del juicio. Esto proviene de *Johnson v. Lexmar Distribution dba LDI Trucking, Inc.*, Cal. Wrk. Comp. P.D. LEXIS 289 (WCAB 2021) (<https://www.dir.ca.gov/wcab/Panel-Decisions-2021/Christopher-JOHNSON-ADJ14203968.pdf>).

Importante: La decisión más reciente y significativa, *Pollard v. Lemstra Cattle Co.*, Cal. Wrk. Comp. P.D. LEXIS 219 (WCAB 2025)

(<https://www.dir.ca.gov/wcab/Panel-Decisions-2025/Shawn-POLLARD-ADJ10675931.pdf>), añadió una nueva regla: el empleador puede enviar el video a su evaluador médico utilizando un proceso legal separado incluso antes de su deposición, siempre que cumplan con los requisitos específicos de notificación.

Parte 2: Las Leyes Que Rigen el Video Sub Rosa

Esta sección cubre los principales estatutos (leyes escritas) y regulaciones (reglas detalladas) de California que controlan cómo funciona el video sub rosa en su caso.

Estatutos Clave Que Debe Conocer

El Código Laboral de California § 5708

(https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=5708.&lawCode=LAB) es la base.

Establece que la Junta de Apelaciones de Compensación para Trabajadores (WCAB, por sus siglas en inglés) - la agencia estatal que decide los casos de compensación para trabajadores - no tiene que seguir las mismas reglas estrictas de evidencia que usan los tribunales ordinarios. Esto le da a la WCAB flexibilidad para admitir o excluir video basándose en la equidad y la relevancia.

El Código Laboral de California § 4062.3

(https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=4062.3.&lawCode=LAB) controla cómo se envía la información a su Evaluador Médico Calificado (QME, por sus siglas en inglés) - el médico independiente que lo examina y redacta un informe sobre su lesión. Bajo esta ley:

El empleador debe entregarle una copia de cualquier cosa que desee enviar al QME al menos 20 días antes de enviarla

Usted tiene esos 20 días para presentar una objeción por escrito (un desacuerdo formal)

Si no objeta dentro de los 20 días, el empleador puede enviar el video al QME

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

(https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=5502.&lawCode=LAB) establece un plazo estricto: la etapa de descubrimiento de pruebas (discovery) se cierra en la fecha de la Conferencia Obligatoria de Conciliación (Mandatory Settlement Conference, MSC). Esto significa que, por regla general, las pruebas no reveladas antes de la MSC no pueden utilizarse en el juicio. Esta es una regla de "cierre del descubrimiento" - la palabra descubrimiento se refiere al proceso mediante el cual ambas partes comparten pruebas entre sí.

Código Civil de California § 1708.8

(https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=1708.8.&lawCode=CIV) trata sobre la invasión de la privacidad mediante la vigilancia. Permite que los investigadores con licencia graben actividades presuntamente fraudulentas, pero decisiones recientes de la WCAB han determinado que este estatuto aborda demandas civiles por violaciones a la privacidad, no si el video puede utilizarse en su caso de compensación para trabajadores.

Reglamentos Clave

El Código de Regulaciones de California, título 8, § 35 (<https://www.dir.ca.gov/t8/35.html>) establece los procedimientos detallados paso a paso para enviar información a los evaluadores médicos. La regla clave es el requisito de notificación de 20 días: antes de que cualquiera de las partes envíe información no médica (como un video de vigilancia) a un QME o a un Evaluador Médico Acordado (Agreed Medical Evaluator, AME), debe entregar una copia a la otra parte con al menos 20 días de anticipación.

El Código de Regulaciones de California, título 8, § 35.5 (https://www.dir.ca.gov/t8/35_5.html) exige que los evaluadores médicos aborden todas las cuestiones médicas en disputa dentro de su área de especialización y notifiquen a las partes si se requieren evaluaciones adicionales.

Requisito de Licencia para Investigadores

El Código de Negocios y Profesiones de California § 6521

(https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=6521.&lawCode=BPC) exige que toda persona que realice investigaciones privadas posea una licencia válida de la Oficina de Servicios de Seguridad e Investigación (Bureau of Security and Investigative Services, BSIS). Realizar vigilancia sin licencia constituye un delito menor (una infracción penal). Sin embargo, la WCAB no ha considerado la falta de licencia, por sí sola, como un motivo automático para excluir el video si, por lo demás, fue obtenido y autenticado adecuadamente.

Parte 3: Decisiones Judiciales Clave - Reglas sobre la Retención y Divulgación

Esta sección explica las decisiones más importantes de la WCAB que determinan cuándo el empleador debe compartir con usted el video de vigilancia.

Downing v. City of Hayward (1988) - La Regla de Retención Antes de la Declaración

Downing v. City of Hayward, 16 Cal. Workers' Comp. Rep. 76 (WCAB 1988)

(<https://apexpi.com/downing-vcity-of-hayward/>) es la regla más antigua y conocida. Establece que el

empleador no tiene que informarle sobre el video de vigilancia ni entregarle una copia antes de su declaración (deposition). Una declaración es una sesión en la que usted responde preguntas bajo juramento, y sus respuestas quedan registradas.

El razonamiento es que usted debe testificar con veracidad sobre sus capacidades basándose en su propia memoria honesta - no con base en saber lo que muestra el video. Si conociera la existencia del video de antemano, podría ajustar su testimonio para que coincidiera con él. La WCAB declaró que "el esclarecimiento de la verdad se sirve mejor permitiendo que el demandado tome declaración al solicitante antes de que haya visto, o haya sido informado de la existencia de, cualquier película de vigilancia." Importante: Esta regla se ha aplicado de manera consistente durante más de 35 años. Los empleadores se apoyan en ella para mantener el video en secreto hasta después de que usted testifique.

Espedal v. Grass Valley Police Department (2012) - Después de la Declaración, Usted Obtiene el Video

Espedal v. Grass Valley Police Department, Cal. Wrk. Comp. P.D. LEXIS 123 (WCAB 2012) (<https://bradfordbarthel.com/wp-content/uploads/2021/05/20191029DiscoveryPartIVPP.pdf>) modificó la regla de Downing al añadir un límite firme. Una vez finalizada su declaración, el empleador debe entregarle el video prontamente si usted lo solicita.

En este caso, el empleador ocultó el video de vigilancia durante dos declaraciones separadas y solo lo reveló después de que el QME ya había redactado un informe. La WCAB concluyó que esto constituyó una violación intencional del descubrimiento (una negativa deliberada a seguir las reglas) y excluyó el video por completo.

La regla ahora es clara: se permite la retención antes de la declaración para poner a prueba su credibilidad, pero se convierte en una violación después de la declaración si usted realiza una solicitud oportuna del video.

Gonzales v. ADP TotalSource Group, Inc. (2024) - El Video del Incidente Debe Compartirse de Manera Anticipada

Gonzales v. ADP TotalSource Group, Inc., Cal. Wrk. Comp. P.D. LEXIS 415 (WCAB 2024) (<https://www.dir.ca.gov/wcab/Panel-Decisions-2024/Coreen-GONZALES-ADJ18936354.pdf>) creó una excepción importante. Si el video muestra el incidente real de la lesión (y no sus actividades posteriores a la lesión), el empleador debe entregárselo antes de su declaración si usted lo solicita.

La WCAB razonó que el video de la lesión en sí es igual que cualquier otra prueba descubrible - informes policiales, fotografías del incidente o declaraciones de testigos presenciales. Retenerlo otorgaría al empleador una ventaja injusta.

Crítico: Debe comprender la diferencia. Video de usted haciendo compras en el supermercado semanas después de su lesión = vigilancia posterior a la lesión (puede retenerse hasta después de la declaración). Video del accidente mismo captado por una cámara de seguridad = video del incidente (debe compartirse cuando usted lo solicite).

Parte 4: Decisiones Judiciales Clave - Autenticación, Privacidad y Desarrollos Recientes

Esta sección cubre las reglas sobre cómo probar que un video es auténtico, las protecciones de privacidad y las decisiones más recientes que afectan su caso.

Johnson v. Lexmar Distribution (2021) - Quién Puede Probar que el Video es Auténtico

Johnson v. Lexmar Distribution dba LDI Trucking, Inc., Cal. Wrk. Comp. P.D. LEXIS 289 (WCAB 2021) (<https://www.dir.ca.gov/wcab/Panel-Decisions-2021/Christopher-JOHNSON-ADJ14203968.pdf>) facilitó significativamente que los empleadores logren que el video sea admitido en el juicio. La autenticación significa probar que el video es genuino - que muestra con precisión lo que afirma mostrar y que no ha sido alterado.

Antes de Johnson, la práctica habitual requería que el investigador que filmó el video testificara personalmente.

Johnson cambió esto al determinar que cualquier testigo que haya visto los eventos en el video puede autenticarlo. La WCAB declaró: "Aunque la base necesaria puede, y usualmente será, establecida por el fotógrafo, también puede ser proporcionada por cualquier testigo que haya percibido los eventos filmados." Esto significa que el empleador podría preguntarle a usted en el estrado: "¿Es usted quien aparece en el video? ¿Muestra este video con precisión lo que usted estaba haciendo?" Si responde que sí, usted mismo acaba de autenticar el video.

Pollard v. Lemstra Cattle Co. (2025) - La Decisión Más Reciente e Importante

Pollard v. Lemstra Cattle Co., Cal. Wrk. Comp. P.D. LEXIS 219 (WCAB 2025) (<https://www.dir.ca.gov/wcab/Panel-Decisions-2025/Shawn-POLLARD-ADJ10675931.pdf>) es la decisión emblemática más reciente, emitida dentro de los últimos 90 días. Aclara que el empleador puede enviar video de vigilancia a su QME utilizando el proceso del Código Laboral § 4062.3 (https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=4062.3.&lawCode=LAB) incluso si su declaración (deposition) aún no ha ocurrido.

La WCAB determinó que "no hay violación de nuestras Reglas ni otra prohibición legal que impediría la revisión del video sub rosa por parte del QME" cuando el empleador siguió los procedimientos adecuados de aviso de 20 días y objeción. Esta decisión no anula las reglas de Downing o Espedal - simplemente establece que el proceso de presentación al QME es una vía separada del descubrimiento de pruebas mediante deposición.

Importante: Si usted recibe un aviso de que el empleador desea enviar video a su QME, solo tiene 20 días para objetar por escrito. Si no cumple con este plazo, el video se envía al QME sin que un juez lo revise primero.

Licea v. Screwmatic (2022) - Las Protecciones de Privacidad Son Limitadas

Licea v. Screwmatic, Cal. Wrk. Comp. P.D. LEXIS 12 (WCAB 2022) (<https://www.dir.ca.gov/wcab/Panel-Decisions-2022/Juan-LICEA-ADJ10568300.pdf>) abordó si los derechos de privacidad pueden impedir que se utilice un video de vigilancia. La WCAB determinó que si usted fue grabado realizando actividades visibles desde la calle o en lugares públicos (estacionamientos, tiendas, aceras), no tiene una expectativa razonable de privacidad lo suficientemente fuerte como para excluir el video.

El panel declaró que aunque usted tiene un derecho fundamental a la privacidad bajo la Constitución de California, Artículo I, § 1

(https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displayText.xhtml?lawCode=CONS&division=&title=&part=&chapter=&article=I), este derecho no protege las actividades claramente visibles desde áreas públicas. Las objeciones por privacidad solo tendrán éxito si el video lo capta en espacios genuinamente privados como el interior de su casa o un baño.

Gunderson v. County of Kern (2023) - Las Listas de Testigos Importan

Gunderson v. County of Kern (WCAB 2023)

(<https://www.dir.ca.gov/wcab/Panel-Decisions-2023/James-GUNDERSON-ADJ9727055.pdf>) reforzó que el empleador debe incluir a cualquier persona que testificará sobre el video en la lista de testigos de la declaración de conferencia previa al juicio (PTCS). Si el empleador no incluye a un testigo autenticador, el juez puede excluir el video en su totalidad. Este es un requisito técnico que crea oportunidades reales para que su abogado impugne la prueba en video.

Wanyonyi (2025) - Registros del Investigador y Remedios

Wanyonyi, ADJ12181367 (WCAB 2025)

(<https://www.dir.ca.gov/wcab/Panel-Decisions-2025/Patrick-WANYONYI-ADJ12181367.pdf>) abordó lo que sucede cuando el empleador no produce las notas de campo y registros del investigador. La WCAB sostuvo que este incumplimiento no excluye automáticamente el video en sí, pero puede impedir que el investigador testifique. El juez tiene discreción para elaborar un remedio apropiado según las circunstancias.

Guedea (2024) - El Video Obtenido Después de la MSC Generalmente Se Excluye

Guedea, Cal. Wrk. Comp. P.D. LEXIS 287 (WCAB 2024)

(<https://www.dir.ca.gov/wcab/Panel-Decisions-2024/MigueL-GUEDEA-ADJ8779374.pdf>) sostuvo que el video de vigilancia obtenido después de la Conferencia Obligatoria de Acuerdo (Mandatory Settlement Conference) generalmente no puede ser admitido en el juicio. Según el Código Laboral § 5502(d)(3) (https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=5502.&lawCode=LAB), el descubrimiento de pruebas cierra en la MSC. El empleador debe finalizar la vigilancia y divulgarla antes de ese plazo.

Parte 5: Cómo Funciona la Autenticación del Video

Esta sección explica el proceso de autenticación - probar que la evidencia en video es genuina y confiable antes de que el juez pueda considerarla.

El Estándar Actual Después de Johnson

Antes de la decisión de Johnson (2021)

(<https://www.dir.ca.gov/wcab/Panel-Decisions-2021/Christopher-JOHNSON-ADJ14203968.pdf>), la WCAB generalmente requería que el investigador que filmó el video testificara sobre:

Cuándo y dónde fue grabado el video

Qué equipo se utilizó

Si el video fue editado

Si el video muestra con precisión lo que el investigador observó

Después de Johnson, el estándar es mucho más flexible. La autenticación ahora puede provenir de:

El investigador que filmó el video (sigue siendo el método más común)

Usted, el trabajador lesionado, si se le pregunta en el estrado si el video lo muestra con precisión a usted y sus

actividades

Un compañero de trabajo u otra persona que haya presenciado los eventos mostrados en el video

Un evaluador médico que haya revisado el video y pueda confirmar que es consistente con su examen

Evidencia circunstancial como metadatos con marca de tiempo, datos de ubicación GPS u otra información técnica

La pregunta clave es simplemente: "¿Demuestra la evidencia que este video representa con exactitud lo que afirma mostrar?"

Cadena de custodia - Menos importante de lo que podría pensar

La cadena de custodia se refiere al seguimiento de quién manejó el archivo de video, cuándo y con qué propósito, para demostrar que no fue alterado entre la filmación y el juicio. El panel de Johnson declaró que "incluso en casos penales y civiles, no es necesaria una cadena de custodia para establecer la autenticidad de un video." Sin embargo, los problemas de cadena de custodia aún pueden ayudar a su caso. Si el video tiene:

Segmentos faltantes o lagunas en la grabación

Marcas de tiempo inconsistentes

Señales de edición o empalmes

Metadatos del archivo que muestran que el archivo fue modificado después de su creación

Es posible que estos problemas no excluyan automáticamente el video, pero pueden reducir el peso que el juez le otorgue. El peso se refiere a cuánto confía el juez en la evidencia y en qué medida se basa en ella.

El requisito crítico de la lista de testigos

Conforme a Gunderson (2023)

(<https://www.dir.ca.gov/wcab/Panel-Decisions-2023/James-GUNDERSON-ADJ9727055.pdf>), toda persona que vaya a testificar sobre el video debe estar incluida en la declaración de conferencia previa al juicio antes de la MSC. Esto incluye al investigador, a usted (si el empleador planea interrogarlo sobre el video), a un compañero de trabajo o a un evaluador médico.

Si el empleador olvida incluir a un testigo de autenticación y luego intenta llamar a esa persona en el juicio, su abogado puede objetar. Si el empleador no tiene otra forma de autenticar el video, el juez puede excluirlo por completo. Esta es una de las herramientas más poderosas que su abogado tiene para impugnar la evidencia en video.

Importante: Su abogado debe revisar cuidadosamente la declaración de conferencia previa al juicio del empleador en la MSC. Si no se enumera ningún testigo de autenticación, su abogado debe anotar esto y preservar la objeción para el juicio.

Parte 6: Plazos de divulgación - Cuándo debe recibir el video

Esta sección explica los plazos y reglas específicos que determinan cuándo el empleador debe entregarle copias del video de vigilancia.

Antes de su declaración jurada (deposition): No se requiere divulgación

Bajo Downing (1988) (<https://apexpi.com/downing-v-city-of-hayward/>), el empleador no tiene que entregarle el video - ni siquiera decirle que existe - antes de su declaración jurada. Esta regla solo se aplica a la vigilancia posterior a la lesión (video de sus actividades después de la lesión). No se aplica al video del incidente de la lesión en sí, el cual debe divulgarse conforme a Gonzales (2024) (<https://www.dir.ca.gov/wcab/Panel-Decisions-2024/Coreen-GONZALES-ADJ18936354.pdf>).

Después de su declaración jurada: Divulgación pronta a petición

Una vez que se completa su declaración jurada, Espedal (2012) (<https://bradfordbarthel.com/wp-content/uploads/2021/05/20191029DiscoveryPartIVPP.pdf>) requiere que el empleador entregue el video prontamente si su abogado lo solicita. "Prontamente" generalmente significa dentro de días a pocas semanas. Si el empleador se demora o se niega, esto constituye una violación del proceso de descubrimiento que

puede resultar en la exclusión del video.

Crítico: Su abogado debe enviar una demanda formal por escrito para todos los videos de vigilancia inmediatamente después de que se complete su declaración jurada. Esto activa la obligación del empleador de producir el video. Si el empleador no responde o afirma que no existe video cuando sí existe, pueden seguir sanciones (penalidades).

En la Conferencia Obligatoria de Conciliación (MSC): Plazo estricto

El Código Laboral § 5502(d)(3) (https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=5502.&lawCode=LAB) requiere que toda la evidencia destinada al juicio sea divulgada en la declaración de conferencia previa al juicio antes de la MSC. El empleador debe:

Enumerar cada video de vigilancia como prueba con una descripción detallada (fechas, ubicaciones, duración, actividades mostradas)

Identificar a todos los testigos que testificarán sobre el video en la lista de testigos

Proporcionar copias del video a su abogado

Descripciones vagas como "evidencia en video" no son suficientes. Bajo Guedea (2024) (<https://www.dir.ca.gov/wcab/Panel-Decisions-2024/Miguel-GUEDEA-ADJ8779374.pdf>), la evidencia que no se divulga adecuadamente antes de la MSC generalmente se excluye en el juicio.

Presentación ante el QME: Un proceso separado de 20 días

Bajo Pollard (2025) (<https://www.dir.ca.gov/wcab/Panel-Decisions-2025/Shawn-POLLARD-ADJ10675931.pdf>) y Cal. Code Regs. tit. 8, § 35 (<https://www.dir.ca.gov/t8/35.html>), el empleador puede proponer enviar el video a su QME en cualquier momento mediante un aviso por escrito de 20 días. Este proceso es independiente de las reglas de divulgación de la declaración jurada y del juicio. Si usted no objeta dentro de los 20 días, el video se envía al QME.

Parte 7: Presentación del video a su evaluador médico (QME)

Esta sección explica los procedimientos específicos para enviar el video de vigilancia a su QME y lo que usted puede hacer al respecto.

El proceso de aviso de 20 días y objeción

Bajo el Código Laboral § 4062.3(b)

(https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=4062.3.&lawCode=LAB) y Cal. Code Regs. tit. 8, § 35(c) (<https://www.dir.ca.gov/t8/35.html>), cuando el empleador desea enviar un video de vigilancia a su QME, debe seguir estos pasos:

Notificarle (a través de su abogado) con una copia del video y un aviso por escrito de que tiene la intención de presentarlo al QME

Esperar al menos 20 días antes de enviar cualquier cosa al QME

Si usted presenta una objeción por escrito dentro de esos 20 días, la disputa pasa al juez de compensación de trabajadores para un fallo antes de que se envíe cualquier cosa

Si usted no objeta dentro de los 20 días, el empleador puede enviar el video al QME

El reloj de 20 días comienza cuando usted (o su abogado) recibe el aviso. No puede obtener tiempo adicional a menos que ambas partes lo acuerden por escrito.

Qué se considera "información" conforme a la ley

La ley usa la palabra "información" de manera amplia. Incluye registros médicos, registros no médicos y cualquier material relevante para los asuntos médicos de su caso. La WCAB ha confirmado que el video de vigilancia está dentro de esta definición porque proporciona evidencia sobre su capacidad funcional - lo que su cuerpo puede y no puede hacer.

Si el video contiene audio, se debe presentar la grabación completa. Si el video ha sido editado para mostrar solo ciertas partes, el empleador debe divulgar que se ha producido la edición y poner el video completo sin editar a disposición si se solicita.

Por qué la decisión Pollard es relevante aquí

Antes de Pollard (2025)

(<https://www.dir.ca.gov/wcab/Panel-Decisions-2025/Shawn-POLLARDADJ10675931.pdf>), muchos profesionales creían que el empleador no podía enviar video a un QME hasta después de su declaración (deposition), porque la regla de retención de Downing parecía aplicarse. Pollard rechazó esta postura. La WCAB determinó que el proceso de presentación bajo el Código Laboral § 4062.3 (https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=4062.3.&lawCode=LAB) es una vía completamente separada del descubrimiento (discovery) basado en la declaración.

Esto significa que el empleador ahora puede presentar el video ante su evaluador médico en una etapa temprana del caso - potencialmente antes de que usted siquiera testifique. El QME puede entonces considerar el video al emitir opiniones sobre su discapacidad, necesidades de tratamiento y restricciones laborales.

Fundamentos para Objetar la Presentación al QME

Si usted recibe notificación de que el empleador desea enviar video a su QME, su abogado puede objetar con

base en:

Falta de pertinencia - el video no se relaciona con el tema médico que se evalúa

Disputas de autenticación - existe duda genuina sobre si el video es real o si representa con exactitud sus actividades

Violaciones del descubrimiento - el empleador obtuvo el video de forma indebida

Defectos procesales - el empleador no cumplió correctamente con el requisito de notificación de 20 días

Importante: Las objeciones basadas en privacidad generalmente son débiles después de Licea (2022)

(<https://www.dir.ca.gov/wcab/Panel-Decisions-2022/Juan-LICEA-ADJ10568300.pdf>), a menos que el video haya sido grabado dentro de su hogar u otro espacio genuinamente privado. Su abogado debe enfocarse en objeciones procesales y de autenticación, que son más sólidas.

Nota: Incluso si usted no cree que pueda bloquear el video por completo, presentar una objeción oportuna obliga al juez a revisar la situación antes de que el video llegue al QME. Si usted no objeta, el video se envía al QME automáticamente.

Parte 8: Argumentos a Favor y en Contra de la Admisión del Video en Juicio

Esta sección describe los principales argumentos que cada parte puede presentar sobre si el video de vigilancia debe admitirse como evidencia en el juicio.

Argumentos que Utilizará el Empleador para Lograr la Admisión del Video

El equipo legal del empleador se apoyará en varios argumentos contundentes:

Autenticación flexibilizada bajo Johnson: La decisión Johnson (2021)

(<https://www.dir.ca.gov/wcab/PanelDecisions-2021/Christopher-JOHNSON-ADJ14203968.pdf>) permite la autenticación por cualquier testigo con conocimiento de que el video es preciso - no solo el investigador. Este es un estándar bajo de cumplir.

Flexibilidad de la WCAB bajo el Código Laboral § 5708: La WCAB no está sujeta a reglas estrictas de evidencia

(https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=5708.&lawCode=LAB), por lo que las objeciones técnicas son más difíciles de ganar.

Cumplimiento con Downing y Espedal: Si el empleador siguió correctamente las reglas de retención y divulgación, el video debe ser admitido.

La vía del QME bajo Pollard: Bajo Pollard (2025)

(<https://www.dir.ca.gov/wcab/Panel-Decisions2025/Shawn-POLLARD-ADJ10675931.pdf>), el video debidamente presentado a un QME genera opiniones médico-legales que apoyan de manera independiente el caso del empleador.

Protecciones limitadas de privacidad: Bajo Licea (2022)

(<https://www.dir.ca.gov/wcab/Panel-Decisions2022/Juan-LICEA-ADJ10568300.pdf>), las actividades en lugares públicos no están protegidas por derechos de privacidad.

Alto valor probatorio: Los jueces generalmente consideran que la evidencia en video es persuasiva porque

muestra actividades reales en lugar de depender únicamente de descripciones.

Argumentos que Su Abogado Puede Utilizar para Impugnar el Video

Los argumentos más sólidos de su abogado se centran en violaciones procesales en lugar de intentar argumentar que el video no es confiable:

Divulgación extemporánea: Si el video no fue incluido en la declaración previa al juicio (pre-trial conference statement) antes de la MSC, el Código Laboral § 5502(d)(3) (https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=5502.&lawCode=LAB) y Guedea (2024) (<https://www.dir.ca.gov/wcab/Panel-Decisions-2024/MigueL-GUEDEAADJ8779374.pdf>) respaldan la exclusión.

Testigos faltantes en la lista: Bajo Gunderson (2023) (<https://www.dir.ca.gov/wcab/Panel-Decisions2023/James-GUNDERSON-ADJ9727055.pdf>), si los testigos autenticadores no fueron incluidos en la declaración previa al juicio, el video puede ser excluido.

Retención posterior a la declaración: Si su abogado solicitó el video después de su declaración y el empleador se demoró, Espedal (2012) (<https://bradfordbarthel.com/wpcontent/uploads/2021/05/20191029DiscoveryPartIVPP.pdf>) respalda la exclusión como sanción.

Problemas de edición y cadena de custodia: Si faltan segmentos, las marcas de tiempo son incorrectas, o el archivo muestra señales de modificación, su abogado puede argumentar que el video no es confiable.

Impugnaciones de pertinencia: Si las actividades en el video no son incongruentes con su lesión (por ejemplo, caminar distancias cortas cuando su reclamo trata sobre levantamiento de objetos pesados), su abogado puede argumentar que el video es irrelevante.

Video del incidente no divulgado oportunamente: Si el video muestra la lesión misma, Gonzales (2024) (<https://www.dir.ca.gov/wcab/Panel-Decisions-2024/Coreen-GONZALES-ADJ18936354.pdf>) exigió divulgación previa a la declaración.

Nota: Es poco probable que los argumentos basados únicamente en privacidad prosperen, a menos que el video haya sido grabado dentro de su hogar u otro lugar verdaderamente privado.

Parte 9: Hoja de Ruta Paso a Paso - Qué Esperar y Qué Hacer

Esta sección proporciona una guía práctica para los trabajadores lesionados