

# justice

Generated by: Legal AI Assistant  
April 26, 2026

# JUSTICE

## **Proceso de Acuerdo de Compensación Laboral Proceso de Acuerdo de Compensación para Trabajadores de California: Análisis Legal y Guía Procesal (PARTE A - ANÁLISIS PARA TRABAJADORES LESIONADOS)**

2 de marzo de 2026 La información proporcionada a través de este Análisis asistido 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 de la asesoría 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.

## **PROCESO DE ACUERDO DE COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES DE CALIFORNIA: ANÁLISIS LEGAL Y GUÍA PROCESAL**

Si usted se lesionó en el trabajo en California, es probable que su caso termine con un acuerdo - un convenio entre usted y la compañía de seguros de su empleador sobre cuánto dinero recibirá. Este informe explica los dos tipos de acuerdos, los pasos involucrados, cuánto tiempo toma el proceso y lo que debe considerar antes de aceptar cualquier acuerdo. El plazo típico desde la lesión hasta el pago final es de 12 a 18 meses para casos simples, pero los casos más complicados toman más tiempo. Un juez de compensación para trabajadores debe aprobar cada acuerdo para asegurarse de que sea justo para usted. Usted normalmente recibe su dinero dentro de los 30 días después de que el juez apruebe el acuerdo.

### **Parte 1: Los Dos Tipos de Acuerdos**

Esta sección explica las dos formas en las que su caso de compensación para trabajadores puede resolverse en California. Cada tipo tiene reglas diferentes sobre el dinero, la atención médica y sus derechos futuros.

#### **Compromiso y Liberación (Compromise and Release, C&R)**

Un Compromiso y Liberación (C&R) es un acuerdo en el que usted recibe un solo pago único de dinero, y su caso se cierra para siempre. Después de que el juez aprueba un C&R, la compañía de seguros no tiene ninguna responsabilidad adicional por su lesión - no más pagos ni más atención médica - a menos que usted pueda probar que el acuerdo se obtuvo mediante fraude (<https://www.dir.ca.gov/dwc/CaseResolved.htm>).

La principal ventaja de un C&R es que usted recibe todo su dinero a la vez. Usted controla cómo usarlo y no tiene que lidiar más con la compañía de seguros. Sin embargo, el riesgo principal es grave: si su condición médica empeora después del acuerdo, usted no puede regresar y pedir más dinero ni más tratamiento médico de la compañía de seguros.

Si el acuerdo de C&R incluye dinero para atención médica futura, los documentos del acuerdo deben indicar claramente cuánto se destina a los gastos médicos. Una vez aprobado, usted se vuelve responsable de pagar su propia atención médica con ese dinero. Si sus documentos de acuerdo no mencionan la atención médica, pueden surgir disputas sobre si la compañía de seguros todavía le debe tratamiento.

Un C&R suele ser una buena opción cuando su médico dice que su condición es estable y es poco probable que usted necesite más tratamiento en el futuro.

### **Estipulaciones con Solicitud de Adjudicación (Adjudicación Estipulada)**

Una Estipulación con Solicitud de Adjudicación - a menudo llamada "stip" o adjudicación estipulada - es un acuerdo parcial. Usted y la compañía de seguros acuerdan su calificación de incapacidad permanente (un porcentaje que mide cuánto limita su lesión su capacidad para trabajar), y usted recibe pagos regulares basados en esa calificación. La diferencia clave con un C&R es que la compañía de seguros debe continuar pagando el tratamiento médico relacionado con su lesión.

En lugar de una suma global única, usted recibe pagos cada dos semanas. Estos pagos se basan en su porcentaje de incapacidad, su edad, su trabajo al momento de la lesión y las tarifas de pago legales aplicables a la fecha de su lesión (<https://www.dir.ca.gov/dwc/workerscompensationbenefits.htm>).

Una adjudicación estipulada también le otorga el derecho de reabrir su reclamo si su condición empeora, siempre que presente su solicitud dentro de los cinco años desde la fecha de su lesión - no desde la fecha del acuerdo. Esto se llama el derecho de reapertura de cinco años bajo el Código Laboral de California § 5410 (<https://www.dir.ca.gov/dwc/iwguides/IWGuide11.pdf>).

Una adjudicación estipulada a menudo es la mejor opción si usted es más joven, si su condición puede empeorar con el tiempo (como una enfermedad articular degenerativa - una condición en la que las articulaciones se deterioran gradualmente), o si desea la seguridad de saber que la compañía de seguros debe seguir pagando su atención médica.

## **Parte 2: Leyes Que Rigen el Proceso de Acuerdo**

Esta sección cubre las leyes y reglamentos de California que controlan cómo funcionan los acuerdos.

### **Estatutos Clave de California**

El proceso de acuerdo de compensación para trabajadores de California se rige por el Código Laboral de California y el Título 8 del Código de Regulaciones de California. A continuación se indican las leyes más importantes:

El Código Laboral de California § 5502 (<https://www.dir.ca.gov/t8/10759.html>) exige que cada caso pase por una Conferencia Obligatoria de Acuerdo (Mandatory Settlement Conference, MSC) - una reunión en la que el juez intenta ayudar a ambas partes a llegar a un acuerdo - antes de que pueda celebrarse cualquier juicio.

El Código Laboral de California § 5313 (<https://www.sullivanattorneys.com/blog/3rd-dca-clarifies-credibility-standardsdiscovery-rules>) exige que el juez explique qué pruebas se consideraron y por qué se tomó la decisión, ya sea que el caso se resuelva mediante acuerdo o vaya a juicio.

El Código Laboral de California § 5501.5 (<https://www.dir.ca.gov/t8/10759.html>) determina qué oficina de compensación para trabajadores maneja su caso, según dónde viva, dónde ocurrió la lesión o dónde se encuentre la oficina de su abogado.

El Código Laboral de California § 4453 (<https://www.sullivanattorneys.com/hubfs/docs/Resources/AWW-CalculationGuide-2024.pdf>) establece las reglas para calcular su salario semanal promedio (Average Weekly Earnings, AWE) - la cantidad de dinero que

normalmente gana por semana, que se utiliza para determinar sus pagos de beneficios.

El Código Laboral de California § 5410

(<https://dieferlaw.com/blog/california-workers-compensation-5-year-rule/>) establece el plazo de cinco años para reabrir un reclamo si su condición empeora.

### **Regulaciones para la Aprobación de Acuerdos**

8 Cal. Code Regs. § 10759 (<https://www.dir.ca.gov/t8/10759.html>) es la regulación principal que rige las conferencias de acuerdo. Requiere:

El juez debe formular preguntas para asegurarse de que el acuerdo sea justo y completo.

Todos los gravámenes (reclamaciones legales de médicos, hospitales o agencias gubernamentales que afirman que se les debe dinero de su acuerdo) deben ser abordados.

Ambas partes deben reunirse antes de la conferencia y preparar una Declaración de Conferencia Previa al Juicio que enumere todos los asuntos en disputa, los testigos y las pruebas.

Después de la fecha de la Conferencia Obligatoria de Conciliación, generalmente no se pueden presentar nuevas pruebas. Esto se denomina cierre del descubrimiento.

Importante: El juez tiene la facultad de aprobar, suspender o rechazar un acuerdo. El juez no puede modificar los términos, solo aprobar o desaprobar lo que las partes acordaron.

### **Parte 3: Cambios Legales Recientes (2024-2026)**

Esta sección explica las decisiones judiciales recientes que afectan la manera en que se manejan los acuerdos.

#### **La Decisión DPR Construction (2025)**

En DPR Construction v. WCAB (McClanahan), el Tribunal de Apelaciones del 3er Distrito aclaró dos reglas importantes (<https://www.sullivanattorneys.com/blog/3rd-dca-clarifies-credibility-standards-discovery-rules/>):

El cierre del descubrimiento es estricto. Conforme al Código Laboral de California § 5502(d)(3) (<https://www.sullivanattorneys.com/blog/3rd-dca-clarifies-credibility-standards-discovery-rules/>), las pruebas que no se compartieron antes de la Conferencia Obligatoria de Conciliación no pueden utilizarse posteriormente. Si se infringe esta regla, la decisión del juez puede ser anulada, incluso si la prueba no hubiera cambiado el resultado. Esto se denomina una regla sin excepción por error inofensivo.

Requisitos de documentación para las decisiones. El tribunal señaló que los jueces deben identificar los hechos clave y el tipo de prueba que respalda esos hechos al aprobar los acuerdos, pero no necesitan redactar un análisis detallado de cada prueba.

#### **La Decisión RADER (2026)**

En RADER v. Workers' Compensation Appeals Board (2026)

(<https://www.dir.ca.gov/wcab/SignificantPanelDecisions2026/RADER-Gregg.pdf>), la Junta abordó las deducciones de honorarios de abogados de los pagos de incapacidad vitalicia. La decisión estableció que, cuando los honorarios de abogados se conmutan (se deducen gradualmente de los pagos semanales), las deducciones deben cesar una vez que se haya pagado el monto total de los honorarios. Después de eso, se debe restablecer su beneficio semanal completo. Esto protege a los trabajadores con incapacidad total

permanente (una determinación de que usted no puede trabajar en absoluto) de que sus beneficios se reduzcan para siempre.

## **Calificaciones de Incapacidad Permanente en 2026**

Su calificación de incapacidad permanente se calcula utilizando el Programa de Calificación de Incapacidad Permanente de 2005 (<https://www.dir.ca.gov/dwc/pdr.pdf>), ajustado según su edad y ocupación. La fórmula comienza con su deterioro de la persona en su totalidad -una medición médica de cuánto su lesión limita sus capacidades físicas- y lo convierte en un porcentaje de incapacidad.

La prorratación -el proceso de dividir su incapacidad entre las causas relacionadas con el trabajo y las condiciones preexistentes- sigue siendo uno de los asuntos más disputados (<https://solovteitell.com/2025/12/12/how-pre-existing-conditions-affect-workers-compensation-claims-in-california/>) en la compensación para trabajadores de California. Las compañías de seguros a menudo intentan atribuir parte de su incapacidad a condiciones que usted tenía antes de la lesión. Sin embargo, la prorratación debe estar respaldada por pruebas médicas sustanciales, no por conjeturas sobre el envejecimiento o el deterioro general de la salud.

## **Parte 4: El Cronograma del Acuerdo Paso a Paso**

Esta sección lo guía a través del proceso desde la lesión hasta el pago.

### **Paso 1: Tratamiento Médico y Estabilización (6 a 18 Meses)**

Las conversaciones sobre el acuerdo generalmente no comienzan hasta que usted alcanza la mejoría médica máxima (MMI, por sus siglas en inglés), el punto en el cual su médico determina que su condición está tan bien como llegará a estar y que un tratamiento adicional no mejorará su funcionamiento. Para lesiones simples, esto toma aproximadamente de 6 a 12 meses. Para lesiones graves o complejas, puede tomar 18 meses o más.

Durante este tiempo, es posible que vea a un Evaluador Médico Calificado (QME), un médico certificado por el estado que lo examina para determinar la naturaleza y el alcance de su incapacidad permanente. Si ambas partes se ponen de acuerdo sobre un médico, ese médico se denomina Evaluador Médico Acordado (AME).

Usted continúa recibiendo beneficios por incapacidad temporal (<https://www.rminjurylaw.com/workers-compensation-law-ca/how-long-do-temporary-disability-benefits-last>) durante esta fase, normalmente dos tercios de su salario semanal promedio.

### **Paso 2: Negociaciones del Acuerdo**

Una vez que su condición médica se estabiliza, comienzan las conversaciones del acuerdo. Su abogado (si tiene uno) o la compañía de seguros hace la primera oferta o demanda. Las ofertas iniciales de cada parte suelen diferir entre un 20% y un 40% o más. Las áreas comunes de desacuerdo incluyen:

Su calificación de incapacidad permanente, especialmente cuando diferentes médicos emiten opiniones distintas

Si aplica la prorratación y cuánta incapacidad atribuir a condiciones preexistentes

Cómo dividir el acuerdo entre los pagos por incapacidad y los costos de atención médica futura

El valor de los Beneficios Suplementarios por Desplazamiento Laboral (SJDB), vales para ayudarle a capacitarse nuevamente para un nuevo empleo si no puede regresar a su trabajo anterior, como se describe en las Preguntas Frecuentes de SJDB del DWC ([https://www.dir.ca.gov/dwc/sjdb/sjdb\\_faq.html](https://www.dir.ca.gov/dwc/sjdb/sjdb_faq.html))

Las negociaciones pueden ir y venir durante semanas o meses antes de que se llegue a un acuerdo o que el caso pase a una Conferencia Obligatoria de Conciliación.

### **Paso 3: La Conferencia Obligatoria de Conciliación (MSC)**

La Conferencia Obligatoria de Conciliación es una reunión obligatoria en el tribunal de compensación para trabajadores ([https://www.dir.ca.gov/wcab/wcab\\_offices.htm](https://www.dir.ca.gov/wcab/wcab_offices.htm)). Usted, su abogado, el representante del seguro y el abogado de la defensa comparecen. El juez se reúne con cada parte e intenta ayudarle a llegar a un acuerdo. El juez actúa como mediador, una persona neutral que ayuda a ambas partes a comprender las fortalezas y debilidades de sus posiciones.

Si llega a un acuerdo en la MSC, la documentación se prepara en el momento. El juez revisa el acuerdo y puede aprobarlo el mismo día. Este proceso generalmente toma de 2 a 6 horas.

Si no se llega a un acuerdo, el juez programa el caso para juicio.

### **Paso 4: Aprobación y Pago**

Después de que el juez apruebe su acuerdo, hay un período de apelación de 20 días durante el cual cualquiera de las partes puede presentar una Petición de Reconsideración ([https://www.dir.ca.gov/wcab/wcab\\_petitionforreconsideration.htm](https://www.dir.ca.gov/wcab/wcab_petitionforreconsideration.htm)). Si nadie presenta una apelación, la aprobación se vuelve definitiva.

Para un acuerdo de C&R (Compromiso y Liberación): El pago generalmente se realiza dentro de los 30 a 45 días posteriores a la aprobación final, según se describe en el Formulario DWC 15 (Formulario de Compromiso y Liberación) (<https://bradfordbarthel.com/wpcontent/uploads/2021/06/20151029SettlementsDocumentsCRPP.pdf>).

Para una adjudicación estipulada: El primer pago generalmente se realiza dentro de los 20 a 30 días posteriores a la aprobación. Los pagos continúan cada dos semanas según se especifica en el Formulario DWC 10214(a) (<https://www.dir.ca.gov/dwc/FORMS/EAMS%20Forms/ADJ/DWCForm10214a.pdf>).

## **Parte 5: Cómo se Calcula el Monto de su Acuerdo**

Esta sección explica qué se incluye en el monto de su acuerdo y qué se descuenta del mismo.

### **Qué Compone el Monto Bruto del Acuerdo**

El monto bruto del acuerdo es la cifra total en dólares que la compañía de seguros acepta pagar. Para un C&R, esto generalmente incluye el valor presente estimado de:

Todos los pagos restantes de incapacidad temporal que se le adeudan

Indemnización por incapacidad permanente - pagos regulares basados en su calificación de incapacidad

Costos de atención médica futura (si se incluyen en el acuerdo)

Beneficios Suplementarios por Desplazamiento Laboral (si corresponde)

Sanciones por demora injustificada o denegación de beneficios conforme al Código Laboral de California § 5814

(<https://employeesfirstlaborlaw.com/labor-code-%C2%A75814-penalties-for-unreasonable-delay-ordenial/>)

## **Deducciones de su Acuerdo**

Se restan varios montos del acuerdo bruto antes de que usted reciba su dinero:

Honorarios de abogado: Si tiene un abogado, los honorarios generalmente son del 9% al 15% de los beneficios otorgados. Los honorarios deben ser aprobados por el juez

(<https://scherandbassett.com/how-much-do-workers-comp-lawyers-charge-incalifornia/>) y se pagan directamente de su acuerdo. Los honorarios de abogado no pueden deducirse de los pagos de incapacidad temporal ni de los beneficios médicos.

Gravámenes de proveedores médicos: Los médicos u hospitales que le trataron pueden presentar gravámenes reclamando que se les debe pagar de su acuerdo

(<https://www.medtechmgnt.com/navigating-lien-resolution-services-incalifornia-workers-compensation>).

Gravámenes gubernamentales: Si recibió beneficios estatales (como seguro de desempleo o seguro estatal por incapacidad), el Departamento de Desarrollo del Empleo (EDD) puede presentar un gravamen para recuperar esos pagos (<https://www.dir.ca.gov/dwc/FAQ/IBR-Lien-Both.html>).

El monto neto - el dinero que usted realmente recibe - es lo que queda después de todas las deducciones. Este cálculo debe mostrarse en la línea 7 del Formulario DWC 15

(<https://bradfordbarthel.com/wpcontent/uploads/2021/06/20151029SettlementsDocumentsCRPP.pdf>).

## **Tarifas de Beneficios para 2026**

Para lesiones ocurridas en 2026, el Departamento de Relaciones Industriales de California (<https://www.dir.ca.gov/dwc/workerscompensationbenefits.htm>) ha establecido estas tarifas:

Tarifa máxima por incapacidad permanente: \$290 por semana

Tarifa mínima por incapacidad permanente: \$160 por semana

Incapacidad temporal: Dos tercios de su salario semanal promedio, con un mínimo de \$264.61 por semana

## **Parte 6: Gravámenes y Aprobación del Acuerdo**

Esta sección explica el proceso de resolución de gravámenes y cómo el juez revisa su acuerdo.

### **Resolución de Gravámenes Antes de la Aprobación**

Todos los gravámenes - reclamos legales presentados por proveedores médicos, hospitales o agencias gubernamentales - deben resolverse antes de que el juez apruebe su acuerdo. Esto significa que las partes deben:

Negociar un pago reducido con el titular del gravamen (los proveedores generalmente aceptan entre el 50% y el 80% del monto facturado)

Resolver la factura a través del proceso de revisión de facturas (<https://www.dir.ca.gov/dwc/FAQ/IBR-Lien-Both.html>)

Obtener un acuerdo por escrito del proveedor confirmando que el gravamen está satisfecho

Importante: Si los gravámenes no se resuelven antes de que usted presente su acuerdo para aprobación, es probable que el juez retrase la aprobación hasta que se aborden los gravámenes. Esto puede agregar semanas o meses a su cronograma.

### **Lo que el Juez Revisa**

Conforme al Código de Regulaciones de California, Título 8, § 10759(a) (<https://www.dir.ca.gov/t8/10759.html>), el juez debe determinar que:

Los términos del acuerdo son justos y razonables

Todos los asuntos importantes de su caso han sido abordados

Todos los gravámenes conocidos han sido debidamente resueltos

Usted comprende las consecuencias del acuerdo - especialmente para un C&R, donde renuncia a todos los derechos futuros

Si el juez encuentra un problema, puede:

Aprobar el acuerdo con condiciones

Pausar la aprobación y programar una audiencia de seguimiento

Rechazar el acuerdo y exigir a las partes que renegocien o vayan a juicio

Crítico: El juez no puede cambiar los términos del acuerdo. El juez solo puede aprobar o rechazar lo que usted y la compañía de seguros acordaron.

### **Parte 7: Su Derecho a Reabrir una Adjudicación Estipulada**

Esta sección explica cómo funciona el derecho de reapertura de cinco años.

#### **La Regla de los Cinco Años**

Si tiene una adjudicación estipulada y su condición empeora, puede solicitar al tribunal que reabra su caso conforme al Código Laboral de California § 5410

(<https://dieferlaw.com/blog/california-workers-compensation-5-year-rule/>). Debe presentar su Petición de Reapertura dentro de los cinco años a partir de la fecha de su lesión - no a partir de la fecha del acuerdo.

Para reabrir con éxito su reclamo, usted debe:

Obtener un informe médico que demuestre que su condición ha empeorado sustancialmente.

Presentar la Petición de Reapertura ante la Junta de Apelaciones de Compensación para Trabajadores (<https://www.dir.ca.gov/wcab/wcab.htm>) antes del plazo de cinco años.

Demostrar que el empeoramiento está relacionado con su lesión laboral original, no con una condición nueva o no relacionada.

Importante: Este derecho solo aplica a las adjudicaciones estipuladas. Si aceptó un acuerdo de Compromiso y

Liberación, no puede reabrir su caso.

Nota: El reloj de los cinco años comienza en la fecha en que se lesionó. Por ejemplo, si se lesionó el 1 de marzo de 2022, debe presentar su petición antes del 1 de marzo de 2027 - sin importar cuándo se aprobó su acuerdo.

## **Parte 8: Cómo Elegir Entre C&R y Adjudicación Estipulada**

Esta sección le ayuda a comprender qué tipo de acuerdo puede ser mejor para su situación.

### **Cuándo un C&R Puede Ser la Elección Correcta**

Un acuerdo de Compromiso y Liberación puede tener sentido cuando:

Su médico dice que su condición es estable y es poco probable que empeore

Desea todo su dinero ahora para necesidades inmediatas o inversión

Está seguro de que no necesitará atención médica futura, o puede pagarla usted mismo

Desea evitar disputas futuras con la compañía de seguros sobre el tratamiento médico

### **Cuándo una Adjudicación Estipulada Puede Ser la Elección Correcta**

Una adjudicación estipulada puede tener sentido cuando:

Es probable que su afección empeore con el tiempo

Probablemente necesitará tratamiento médico continuo

Usted es más joven y es posible que necesite atención médica durante muchos años

Desea que la compañía de seguros siga pagando su atención médica

No puede predecir cuánto costará la atención médica futura

### **Cómo Manejar las Condiciones Preexistentes**

Si usted tenía una condición de salud antes de su lesión laboral, la compañía de seguros puede argumentar que parte de su incapacidad proviene de la condición preexistente y no del trabajo. Esto se denomina prorratio (apportionment)

(<https://www.rjylaw.com/defending-a-workers-compensation-claim-on-the-grounds-of-a-pre-existing-condition-california/>).

Puntos clave que debe comprender:

**Doctrina de agravación industrial:** Si su lesión laboral empeoró sustancialmente una condición preexistente, el empleador es responsable del empeoramiento, no solo de la condición original.

**Carga de la prueba:** La compañía de seguros debe probar el alcance de la incapacidad preexistente con evidencia médica real, no con suposiciones.

**Impugnar opiniones vagas:** Si el informe de un médico atribuye su incapacidad al "envejecimiento normal" sin evidencia específica, su abogado debe impugnar esa opinión.

## **Parte 9: Factores Que Afectan Su Cronograma**

Esta sección explica por qué algunos casos se resuelven más rápido o más lento que otros.

### **Factores Que Aceleran el Acuerdo**

El empleador no disputa que su lesión esté relacionada con el trabajo

Su lesión sana relativamente rápido (de 6 a 9 meses para alcanzar la MMI)

Todos los médicos están de acuerdo sobre su calificación de incapacidad

La compañía de seguros está dispuesta a negociar una cantidad justa desde el principio

### **Factores Que Retrasan el Acuerdo**

El empleador disputa que su lesión haya ocurrido en el trabajo, lo que puede requerir una audiencia y agregar de 6 a 12 meses o más

Su lesión involucra múltiples partes del cuerpo, condiciones psicológicas o cuestiones médicas poco comunes

Los médicos discrepan significativamente sobre su calificación de incapacidad

Existen disputas sobre el prorrateo a condiciones preexistentes

Existen múltiples gravámenes (liens) de varios proveedores médicos

Demoras en la programación debido a cargas de trabajo elevadas

## **Parte 10: Cómo Protegerse Durante el Proceso de Acuerdo**

Esta sección cubre requisitos procesales importantes que usted debe conocer.

### **Reglas de Cierre del Descubrimiento de Pruebas**

Todos los informes médicos, registros salariales y otras pruebas deben compartirse con la otra parte y enumerarse en la Declaración de Conferencia Previa al Juicio antes de la Conferencia Obligatoria de Acuerdo (<https://workerscompensationfresno.ca.com/mandatory-settlement-conference/>). Después de esa fecha, generalmente no se pueden presentar nuevas pruebas.

Importante: La decisión DPR Construction de 2025 dejó claro que violar las reglas de cierre del descubrimiento puede causar que todo su acuerdo o laudo sea anulado (<https://www.sullivanattorneys.com/blog/3rd-dca-clarifies-credibility-standards-discovery-rules>), incluso si las nuevas pruebas no hubieran cambiado el resultado.

### **Notificación a los Titulares de Gravámenes**

Los proveedores médicos, el EDD y otras entidades con gravámenes tienen derecho a ser notificados sobre su acuerdo. Si no se les notifica debidamente, pueden:

Negarse a firmar documentos de satisfacción del gravamen, retrasando su pago

Presentar objeciones que el juez debe considerar antes de aprobar el acuerdo

Causar demoras de pago de semanas o meses

## **Lleve un Registro de los Plazos**

El plazo de cinco años para reabrir el caso se cuenta desde la fecha de la lesión, no desde la fecha del acuerdo

El período de apelación de 20 días comienza cuando el juez notifica la decisión por escrito

El descubrimiento de pruebas se cierra en la fecha de la Conferencia Obligatoria de Acuerdo

El pago generalmente vence dentro de los 30 días posteriores a la aprobación final para un C&R (Compromiso y Finiquito), o de 20 a 30 días para un laudo estipulado

## **Referencias**

Cole Fisher Cole O'Keefe + Mahoney - Compromise and Release Pros and Cons.

<https://cofisher.com/blog/the-pros-and-cons-of-compromise-and-release>  
(<https://cofisher.com/blog/the-pros-and-cons-of-compromise-and-release>)

Employees First Labor Law - Stipulated Award in California Workers' Compensation.

<https://employeesfirstlaborlaw.com/what-is-a-stipulated-award-in-california-workers-compensation/>  
(<https://employeesfirstlaborlaw.com/what-is-a-stipulated-award-in-california-workers-compensation/>)

Koszdin - California Workers' Comp Settlement Timeline Guide.

<https://koszdin.com/blog/2025/12/california-workers-comp-settlement-timeline-guide/>  
(<https://koszdin.com/blog/2025/12/california-workers-comp-settlement-timeline-guide/>)

California Department of Industrial Relations - How Is My Case Resolved.

<https://www.dir.ca.gov/dwc/CaseResolved.htm> (<https://www.dir.ca.gov/dwc/CaseResolved.htm>)

DWC-WCAB Form 10214(a) - Stipulations with Request for Award.

<https://www.dir.ca.gov/dwc/FORMS/EAMS%20Forms/ADJ/DWCForm10214a.pdf>  
(<https://www.dir.ca.gov/dwc/FORMS/EAMS%20Forms/ADJ/DWCForm10214a.pdf>)

California Department of Industrial Relations - FAQs for Employees.

<https://www.dir.ca.gov/dwc/wcfaqiw.html> (<https://www.dir.ca.gov/dwc/wcfaqiw.html>)

8 Cal. Code Regs. § 10759 (<https://www.dir.ca.gov/t8/10759.html>) - Mandatory Settlement Conferences.  
California Code of Regulations, Título 8, § 10759.

Workers' Compensation Appeals Board - Organization and Functions.

<https://www.dir.ca.gov/wcab/aboutwcbf.htm> (<https://www.dir.ca.gov/wcab/aboutwcbf.htm>)

Sullivan Attorneys - 3rd DCA Clarifies Credibility Standards and Discovery Rules (DPR Construction v.

WCAB, 2025). <https://www.sullivanattorneys.com/blog/3rd-dca-clarifies-credibility-standards-discoveryrules>  
(<https://www.sullivanattorneys.com/blog/3rd-dca-clarifies-credibility-standards-discoveryrules>)

Workers Compensation Fresno - Mandatory Settlement Conference.

<https://workerscompensationfresno.com/mandatory-settlement-conference/>  
(<https://workerscompensationfresno.com/mandatory-settlement-conference/>)

Ghitterman Ghitterman & Feld - Permanent Disability Calculation.

<https://www.ghitterman.com/blog/2023/november/how-california-workers-compensation-payments-are/>  
(<https://www.ghitterman.com/blog/2023/november/how-california-workers-compensation-payments-are/>)

Sullivan on Comp - Guía para el Cálculo del Salario Semanal Promedio.

<https://www.sullivanattorneys.com/hubfs/docs/Resources/AWW-Calculation-Guide-2024.pdf>  
(<https://www.sullivanattorneys.com/hubfs/docs/Resources/AWW-Calculation-Guide-2024.pdf>)

Bradford Barthel - Documentos de Acuerdo (Formulario DWC 15 - Compromiso y Liberación).

<https://bradfordbarthel.com/wp-content/uploads/2021/06/20151029SettlementsDocumentsCRPP.pdf>  
(<https://bradfordbarthel.com/wp-content/uploads/2021/06/20151029SettlementsDocumentsCRPP.pdf>)

Departamento de Relaciones Industriales de California - Beneficios por Incapacidad Permanente.

<https://www.dir.ca.gov/dwc/permanentdisability.htm> (<https://www.dir.ca.gov/dwc/permanentdisability.htm>)

Departamento de Relaciones Industriales de California - Beneficios de Compensación para Trabajadores.

<https://www.dir.ca.gov/dwc/workerscompensationbenefits.htm>  
(<https://www.dir.ca.gov/dwc/workerscompensationbenefits.htm>)

Scheren & Bassett - Honorarios de Abogados de Compensación para Trabajadores en California.

<https://scherandbassett.com/how-much-do-workers-comp-lawyers-charge-in-california/>  
(<https://scherandbassett.com/how-much-do-workers-comp-lawyers-charge-in-california/>)

Legal Info Lawyers.com - Cargos de Abogados de Compensación para Trabajadores en California.

<https://legalinfo.lawyers.com/workers-compensation/working-with-a-workers-comp-lawyer/how-much-does-a-workers-comp-lawyer-charge-in-california.html>

<https://legal-info.lawyers.com/workerscompensation/working-with-a-workers-comp-lawyer/how-much-does-a-workers-comp-lawyer-charge-in-california.html>

(<https://legal-info.lawyers.com/workerscompensation/working-with-a-workers-comp-lawyer/how-much-does-a-workers-comp-lawyer-charge-in-california.html>)

Diefer Law Group - Regla de 5 Años de la Compensación para Trabajadores de California.

<https://dieferlaw.com/blog/california-workers-compensation-5-year-rule/>  
(<https://dieferlaw.com/blog/california-workers-compensation-5-year-rule/>)

Chain Law - Cuándo la Compensación para Trabajadores Deja de Pagar el Tratamiento Médico.

<https://www.chainlaw.com/resources/faqs/how-long-employer-responsible-medical-treatment/>  
(<https://www.chainlaw.com/resources/faqs/how-long-employer-responsible-medical-treatment/>)

Departamento de Relaciones Industriales de California - Cómo Presentar una Petición para Reabrir.

<https://www.dir.ca.gov/dwc/iwguides/IWGuide11.pdf> (<https://www.dir.ca.gov/dwc/iwguides/IWGuide11.pdf>)

Medtech Management - Servicios de Resolución de Gravámenes en la Compensación para Trabajadores de California.

<https://www.medtechmgnt.com/navigating-lien-resolution-services-in-california-workers-compensation>  
(<https://www.medtechmgnt.com/navigating-lien-resolution-services-in-california-workers-compensation>)

RM Injury Law - Duración de los Beneficios por Incapacidad Temporal.

<https://www.rminjurylaw.com/workerscompensation-law-ca/how-long-do-temporary-disability-benefits-last>

(<https://www.rminjurylaw.com/workers-compensation-law-ca/how-long-do-temporary-disability-benefitslast>)

Departamento de Relaciones Industriales de California - Revisión Independiente de Facturas (IBR) vs.

Presentación de Gravamen. <https://www.dir.ca.gov/dwc/FAQ/IBR-Lien-Both.html>

(<https://www.dir.ca.gov/dwc/FAQ/IBR-LienBoth.html>)

Junta de Apelaciones de Compensación para Trabajadores - Peticiones de Reconsideración.

<https://www.dir.ca.gov/wcab/wcabpetitionforreconsideration.htm>

(<https://www.dir.ca.gov/wcab/wcabpetitionforreconsideration.htm>)

Sullivan on Comp - Decisión Significativa del Panel Aclara la Conmutación de Honorarios de Abogados de Laudos Vitalicios (RADER, 2026).

<https://www.sullivanattorneys.com/blog/significant-panel-decision-clarifies-commutation-of-attorney-fees-from-lifetime-awards>

(<https://www.sullivanattorneys.com/blog/significantpanel-decision-clarifies-commutation-of-attorney-fees-from-lifetime-awards>)

Solov & Teitell - Condiciones Preexistentes y Compensación para Trabajadores (2025).

<https://solovteitell.com/2025/12/12/how-pre-existing-conditions-affect-workers-compensation-claims-in-california/> (<https://solovteitell.com/2025/12/>