

justice

Generated by: Legal AI Assistant
April 26, 2026

JUSTICE

Acuerdo TTD Informe de Investigación Jurídica: Beneficios por Incapacidad Temporal Total en California bajo la División de Compensación de Trabajadores (PARTE-A ANÁLISIS PARA TRABAJADORES LESIONADOS)

2 de marzo de 2026

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

BENEFICIOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL TOTAL (TTD) EN CALIFORNIA: LO QUE NECESITA SABER

Este informe explica cómo funcionan los beneficios por Incapacidad Temporal Total (TTD, por sus siglas en inglés) bajo el sistema de compensación de trabajadores de California. Los beneficios TTD reemplazan una parte de su salario cuando una lesión laboral le impide trabajar durante su recuperación. Este informe cubre quién califica, cómo se calculan los beneficios, cuánto duran y qué hacer si le niegan los beneficios. Incluye información relevante para los trabajadores inmigrantes en el Norte de California, incluidos los trabajadores indocumentados.

Parte 1: Qué son los beneficios TTD y quién califica

Esta sección explica qué son los beneficios TTD, cómo funciona el sistema de compensación de trabajadores en California, y quién es elegible para recibir estos beneficios.

¿Qué es la Incapacidad Temporal Total? La Incapacidad Temporal Total (TTD) es un tipo de beneficio de reemplazo de salario. Usted recibe TTD cuando una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo le impide completamente desempeñar su empleo mientras se recupera.

El TTD le paga dos terceras partes (66.67%) de su salario semanal promedio, hasta un tope máximo establecido por el estado cada año. Estos beneficios provienen del seguro de compensación de trabajadores de su empleador - no de su sueldo ni de sus impuestos.

El sistema de compensación de trabajadores de California es un sistema sin culpa. Esto significa que usted no necesita demostrar que su empleador hizo algo mal. Si se lesionó mientras trabajaba, generalmente es elegible para los beneficios independientemente de quién causó la lesión. La ley principal de California que crea este sistema es Cal. Lab. Code § 3600

(<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-1/chapter-2/section-3600/>).

¿Quién Califica para los Beneficios TTD? Usted puede calificar para los beneficios TTD si las siguientes tres condiciones son ciertas:

Sufrió una lesión o enfermedad relacionada con su trabajo.

Un médico ha determinado que su lesión le impide desempeñar su trabajo habitual.

Usted es un empleado (no un contratista independiente) bajo la ley de California.

Su elegibilidad no depende de su ciudadanía ni de su estatus migratorio. La ley de California protege a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores indocumentados, y les otorga derecho a los beneficios TTD cuando se lesionan en el trabajo. El Departamento de Relaciones Industriales de California (<https://www.dir.ca.gov/dwc/TemporaryDisability.htm>) confirma que la compensación de trabajadores cubre a todos los empleados sin importar su estatus migratorio.

La Base Legal del TTD Cal. Lab. Code § 4653

(<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-2/chapter-2/article-3/section-4653/>) establece que si su lesión causa incapacidad temporal total, usted recibe un pago por incapacidad equivalente a dos terceras partes de su salario semanal promedio (AWE, por sus siglas en inglés) durante el tiempo en que esté incapacitado. La ley también considera su capacidad para competir en el mercado laboral abierto.

Cal. Lab. Code § 4656

(<https://www.rminjurylaw.com/workers-compensation-law-ca/how-long-do-temporary-disability-benefits-last>) establece los límites de tiempo durante los cuales puede recibir TTD, generalmente hasta 104 semanas dentro de un período de cinco años desde la fecha de su lesión, con excepciones para lesiones muy graves.

Importante: Usted debe reportar su lesión a su empleador por escrito dentro de 30 días. Su empleador debe entonces entregarle un formulario de reclamo de compensación de trabajadores (Formulario DWC 1) dentro de un día hábil después de enterarse de su lesión, según lo requerido por Cal. Lab. Code § 5401(a) (<https://www.dir.ca.gov/injuredworkerguidebook/appendixa.pdf>).

Parte 2: Cómo se Calcula el Monto de su Beneficio TTD

Esta sección explica cómo el estado determina cuánto dinero recibe cada semana en beneficios TTD. El cálculo depende de cuánto ganaba antes de su lesión.

La Fórmula Básica Su beneficio TTD se calcula usando esta fórmula:

Tasa Semanal de TTD = Su Salario Semanal Promedio \times 2/3

Su resultado se compara entonces con los topes mínimos y máximos del estado. Si el monto calculado está por debajo del mínimo, recibe el mínimo. Si está por encima del máximo, recibe el máximo. Para las lesiones que ocurran en 2026, el máximo es de \$1,764.11 por semana y el mínimo es de \$264.61 por semana (<https://www.dir.ca.gov/DIRNews/2025/2025-116.html>).

Cómo se Calcula el Salario Semanal Promedio Su salario semanal promedio (AWE) incluye todas las formas de pago que recibió, no solo su salario base por hora.

Bajo Cal. Lab. Code § 4453

(<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-2/chapter-1/section-4454/>), su AWE debe incluir:

Salarios base por hora o sueldo

Pago de horas extra

Propinas

Comisiones y bonificaciones

Diferenciales por turno y pago por trabajo peligroso

El valor justo de mercado de la vivienda, comidas o combustible proporcionados por su empleador

La ley de California establece cuatro métodos para calcular las AWE (ganancias semanales promedio) según su situación laboral, conforme a lo dispuesto en 8 Cal. Code Regs. § 10101.1

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

Método de empleo regular - Si trabaja 30 horas o más por semana para un solo empleador con un horario regular, sus ganancias diarias se multiplican por el número de días que trabaja por semana.

Método de empleadores múltiples - Si trabaja para dos o más empleadores al momento de la lesión, se incluyen las ganancias de todos los empleadores. Sin embargo, si su segundo empleador le paga una tarifa por hora más alta que el empleador donde sufrió la lesión, la tarifa del segundo empleador se ajusta a la baja para que coincida.

Método de ganancias irregulares - Si gana comisiones, trabajo a destajo o pago irregular, se suman sus ganancias totales durante las 52 semanas anteriores a su lesión y se dividen entre 52.

Método residual (catchall) - Si ninguno de los métodos anteriores se aplica de manera justa, su AWE se fija en la cantidad que "represente razonablemente" su capacidad promedio de ingresos semanales al momento de la lesión.

Motivos comunes de pagos insuficientes En ocasiones, las compañías de seguros pagan menos de lo debido por TTD al utilizar únicamente su salario base y dejar fuera las horas extras, las propinas o los ingresos de un segundo empleo. Esto es especialmente común entre los trabajadores inmigrantes que pueden tener varios empleos o recibir propinas en efectivo

(<https://www.lflm.com/news-knowledge/temporary-disability-primer-common-issues-and-pitfalls-in-calculating-average-weekly-wage/>). Si considera que sus beneficios son demasiado bajos, tiene derecho a impugnar el cálculo.

Importante: Conserve todos los talones de pago, formularios W-2, formularios 1099, registros de depósitos bancarios y cualquier registro de ingresos por propinas. Esta documentación es fundamental si surge una disputa salarial.

Parte 3: Cuánto tiempo duran los beneficios de TTD

Esta sección explica los límites de tiempo aplicables a los beneficios de TTD y las excepciones que permiten períodos de beneficios más prolongados en casos de lesiones graves.

El límite general de 104 semanas Conforme al Cal. Lab. Code § 4656

(<https://www.rminjurylaw.com/workers-compensation-law-ca/how-long-do-temporary-disability-benefits-last>), los beneficios de TTD generalmente duran un máximo de 104 semanas (aproximadamente dos años) dentro de un período de cinco años contados desde la fecha de su lesión. Las 104 semanas no tienen que ser consecutivas: corresponden al número total de semanas en las que efectivamente recibe pagos de TTD.

Sus beneficios de TTD terminarán cuando ocurra primero uno de los siguientes eventos:

Usted regresa a su trabajo regular.

Su médico lo autoriza a regresar al trabajo.

Su médico determina que ha alcanzado la máxima mejoría médica (MMI, por sus siglas en inglés), lo que significa que su condición se ha estabilizado y es poco probable que un tratamiento adicional la mejore significativamente. En California, a esto se le llama estar permanente y estacionario (P&S), según lo definido en 8 Cal. Code Regs. § 10152 (<https://www.dir.ca.gov/t8/10152.html>).

Ha recibido 104 semanas de TTD dentro del período de cinco años.

Excepciones: Hasta 240 semanas para lesiones graves El Cal. Lab. Code § 4656(c)(3) (<https://bradfordbarthel.com/2022/04/20/cutting-to-the-chase-what-is-an-amputation-under-labor-code-section-4656/>) permite una extensión de los beneficios de TTD de hasta 240 semanas (aproximadamente cinco años) para los trabajadores que sufren ciertas lesiones graves, entre ellas:

Amputaciones (extirpación de una parte del cuerpo, como un dedo, una mano o una pierna)

Quemaduras graves (quemaduras de segundo grado que cubran el 20% o más del cuerpo, o cualquier quemadura de tercer grado)

Hepatitis contraída por exposición en el lugar de trabajo

Infección por VIH contraída por exposición en el lugar de trabajo

Quemaduras químicas en los ojos o lesiones oculares por alta velocidad

Fibrosis pulmonar o enfermedad pulmonar crónica causada por exposición laboral

Nota: La definición de "amputación" se ha ampliado. En *Parker v. AC Transit*, 2021 Cal. Wrk. Comp. P.D. LEXIS 205, el tribunal sostuvo que las cirugías que causan acortamiento de una extremidad -incluso sin extirpar tejido corporal- pueden calificar como amputaciones. Esto significa que más trabajadores pueden calificar para el período extendido de 240 semanas de beneficios.

Qué sucede cuando finaliza el TTD Cuando su médico determina que ha alcanzado la MMI, sus beneficios de TTD terminan y usted puede pasar a recibir beneficios por incapacidad permanente (PD) si presenta una afectación duradera. Su médico tratante debe presentar un informe dentro de los 20 días documentando su incapacidad permanente y sus restricciones laborales, según lo exige el 8 Cal. Code Regs. § 9785 (<https://www.dir.ca.gov/t8/9785.html>).

Si regresa al trabajo con un salario menor debido a restricciones médicas, es posible que reciba beneficios por incapacidad parcial temporal (TPD). El TPD paga dos tercios de la diferencia (<https://visionarylawgroup.com/temporary-partial-disability-california-2/>) entre su salario previo a la lesión y su salario actual reducido, según se explica en la Guía para el Trabajador Lesionado del DWC, Capítulo 5 (<https://www.dir.ca.gov/injuredworkerguidebook/chapter5.pdf>).

Parte 4: Reglas especiales para trabajadores indocumentados e inmigrantes

Esta sección explica cómo el estatus migratorio afecta sus derechos de compensación para trabajadores. Si usted es inmigrante -ya sea documentado o indocumentado- cuenta con importantes protecciones bajo la ley de California.

Los trabajadores indocumentados son elegibles para el TTD Usted tiene derecho a los beneficios de TTD de compensación para trabajadores independientemente de su estatus migratorio. El Cal. Lab. Code § 3600 (<https://law.justia.com/codes/california/code-lab/division-4/part-1/chapter-2/section-3600/>) establece la cobertura de compensación para trabajadores para todos los empleados sin requisito alguno relacionado con el

estatus migratorio.

El Departamento de Relaciones Industriales de California (<https://www.dir.ca.gov/dwc/TemporaryDisability.htm>) y organizaciones como Legal Aid at Work (<https://caimmigrant.org/wp-content/uploads/2023/03/legalaidatwork.org-Employment-Rights-of-Undocumented-Workers.pdf>) confirman esta protección.

Datos clave sobre sus derechos como trabajador indocumentado:

Presentar una reclamación de compensación para trabajadores no constituye base alguna para deportación o expulsión.

Su empleador no puede tomar represalias en su contra por presentar una reclamación amenazándolo con reportarlo a las autoridades de inmigración.

La Ley de Valores de California (California Values Act) (Cal. Gov't Code § 7284.6 (https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=7284.6.&lawCode=GOV)) limita la cooperación entre las agencias estatales y locales y las autoridades federales de inmigración, brindando protección adicional cuando usted presenta una reclamación de compensación para trabajadores.

Importante: Si su incapacidad para trabajar es causada por su lesión, tiene derecho a los beneficios de TTD incluso si las medidas de control migratorio afectan posteriormente su empleo. Sin embargo, si su incapacidad para trabajar resulta de la acción migratoria en sí - y no de su condición médica - los beneficios de TTD podrían no aplicarse para ese tiempo de trabajo perdido.

Trabajadores con TPS, DACA o Visas de Trabajo Si tiene Estatus de Protección Temporal (TPS), Acción Diferida para los Llegados en la Infancia (DACA), o una visa de trabajo como la visa H-1B, se le trata de la misma manera que a los ciudadanos estadounidenses para efectos de compensación al trabajador. No se aplican limitaciones o reducciones especiales a sus beneficios de TTD en función de su tipo de visa.

Si posee una visa H-1B, tenga en cuenta que algunos empleadores pueden amenazar con represalias o intentar usar su estatus migratorio para disuadirlo de presentar una reclamación. Esto es ilegal. Usted tiene los mismos derechos que cualquier otro trabajador, como lo confirma la guía Derechos Laborales de los Trabajadores Indocumentados (<https://caimmigrant.org/wp-content/uploads/2023/03/legalaidatwork.org-Employment-Rights-of-Undocumented-Workers.pdf>).

Trabajadores Temporales y Agrícolas Los trabajadores temporales y agrícolas - que constituyen una gran parte de la fuerza laboral del norte de California - enfrentan desafíos particulares. Bajo el precedente establecido en *Signature Fruit Co. v. Workers' Compensation Appeals Board*, 54 Cal. Comp. Cases (WCAB), un cese de trabajo por temporada por sí solo no termina automáticamente sus beneficios de TTD (<https://www.rjylaw.com/seasons-disabled-greetings-a-detailed-guide-to-ttd-and-pd-for-californias-seasonal-workers/>). El tribunal debe considerar si usted podría haber encontrado trabajo fuera de temporada de no haberse lesionado.

Si usted es un trabajador de temporada, reúna toda la documentación salarial - incluidos los W-2, 1099, talones de pago y registros de los contratistas laborales - antes de iniciar su reclamación. Las lagunas en la documentación pueden conducir a un pago insuficiente significativo de sus beneficios (<https://www.lflm.com/news-knowledge/temporary-disability-primer-common-issues-and-pitfalls-in-calculating-average-weekly-wage/>).

Clasificación Errónea como Contratista Independiente Si su empleador lo clasificó como contratista

independiente, aún podría calificar para la compensación al trabajador si en realidad es un empleado. Bajo la prueba ABC establecida en *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court*, 4 Cal.5th 903 (2018), se presume que usted es empleado a menos que su empleador pruebe los tres puntos siguientes:

Usted está libre del control de la empresa respecto a cómo realiza su trabajo.

Usted realiza trabajos fuera del negocio habitual de la empresa.

Usted tiene su propio negocio independiente realizando el mismo tipo de trabajo.

Si fue clasificado como contratista 1099 pero su empleador controlaba su horario, herramientas o métodos de trabajo, es posible que haya sido clasificado erróneamente y tenga derecho a los beneficios completos de compensación al trabajador.

Parte 5: Tarifas de TTD para 2026 y Cambios Recientes

Esta sección cubre las tarifas actuales de beneficios vigentes a partir del 1 de enero de 2026, y explica los cambios recientes que pueden afectar su reclamación.

Tarifas de Beneficios para 2026 La División de Compensación al Trabajador (DWC) anunció las tarifas de TTD actualizadas (<https://www.dir.ca.gov/DIRNews/2025/2025-116.html>) vigentes a partir del 1 de enero de 2026. Estas tarifas aumentaron un 4.98826 por ciento respecto a las tarifas de 2025, basándose en los cambios al Salario Semanal Promedio Estatal (SAWW) reportado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

|| Tarifa 2026 | Tarifa 2025 | Aumento |

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

| Beneficio TTD semanal máximo | \$1,764.11 | \$1,680.29 | \$83.82 |

| TTD semanal mínimo | \$264.61 | \$252.03 | \$12.58 |

| Reembolso por millaje | \$0.725/milla | \$0.70/milla | \$0.025/milla |

Fuente: Comunicado de Prensa del California Workers' Compensation Institute (https://www.cwci.org/press_release.html?id=1089) y Laughlin, Falbo, Levy & Moresi, LLP (<https://www.lflm.com/news-knowledge/dwc-2026-temporary-disability-rate-increases/>).

Qué Tarifa Aplica a Su Reclamación La tarifa que aplica a su reclamación depende de la fecha de su lesión, no de la fecha en que presenta su reclamación.

Si se lesionó el 1 de enero de 2026 o después, se aplican las tarifas de 2026. Si se lesionó antes de 2026, recibe las tarifas que estaban vigentes durante el año de su lesión. Esto es requerido por el Cal. Lab. Code § 4453(a)(10) (<https://www.dir.ca.gov/dwc/workerscompensationbenefits.htm>).

Cómo Funcionan los Topes

Si dos tercios de su AWE son menos de \$264.61, recibe el mínimo de \$264.61 por semana. Esto ayuda a los trabajadores con salarios bajos a recibir un apoyo significativo.

Si dos tercios de su AWE son más de \$1,764.11, recibe el máximo de \$1,764.11 por semana. Esto significa que los trabajadores con salarios altos reciben menos de dos tercios de sus ingresos reales.

Si dos tercios de su AWE caen entre el mínimo y el máximo, recibe la cantidad calculada exacta.

Desarrollos Legales Pendientes La Corte Suprema de California está revisando actualmente *Mayor v. Workers' Compensation Appeals Board* (2024), un caso que aborda si el plazo de prescripción de cinco años para peticiones de apelación (<https://www.dir.ca.gov/wcab/Panel-Decisions-2025/Kelly-CLARK-ADJ10348223-ADJ10348225.pdf>) puede extenderse bajo ciertas circunstancias. Esta decisión podría afectar a los trabajadores que experimentaron demoras en la presentación de apelaciones de decisiones de TTD.

Importante: Si tiene una reclamación o apelación pendiente, verifique todos los plazos actuales con un abogado. Los límites de tiempo en la compensación al trabajador se aplican estrictamente.

Parte 6: Evaluaciones Médicas y Restricciones Laborales

Esta sección explica el papel de la evidencia médica en su reclamación de TTD, incluyendo cómo los médicos determinan su capacidad para trabajar y qué sucede durante las disputas médicas.

Cómo los Médicos Determinan Su Capacidad para Trabajar Su derecho a TTD depende de evidencia médica que demuestre que su lesión le impide hacer su trabajo. Un médico debe documentar restricciones laborales específicas - son declaraciones escritas que describen qué tareas no puede realizar. Una buena documentación de restricciones laborales identifica las partes del cuerpo afectadas, las actividades prohibidas, los límites ambientales y cuánto durarán las restricciones (<https://blog.levitzlegalgroup.com/who-can-determine-temporary-total-disability-eligibility--understanding-the-role-of-physicians-in-workers-compensation>).

Sus restricciones laborales pueden ser documentadas por:

Su médico tratante principal (PTP) - el médico principalmente responsable de su tratamiento

Un Evaluador Médico Calificado (QME) - un médico independiente asignado a través del estado cuando hay una disputa

Un Evaluador Médico Acordado (AME) - un médico que tanto usted como la compañía de seguros acuerdan utilizar

Cuando su médico determine que usted ha alcanzado la mejoría médica máxima (MMI, por sus siglas en inglés), deberá presentar un informe dentro de los 20 días utilizando el Formulario DWC PR-4 (<https://kb.daisybill.com/articles/dwc-forms-primary-treating-physician-s-permanent-and-stationary-report-dwc-pr-3>), documentando su incapacidad permanente, las restricciones laborales continuas y las necesidades médicas futuras, según lo exige el 8 Cal. Code Regs. § 9785 (<https://www.dir.ca.gov/t8/9785.html>).

Trabajo Modificado y Sus Beneficios Si su empleador le ofrece un trabajo modificado o de tareas ligeras que se ajuste a sus restricciones médicas, generalmente debe aceptarlo. Rechazar un trabajo modificado adecuado puede resultar en la reducción o pérdida de los beneficios de TTD, conforme al 8 Cal. Code Regs. § 10117 (<https://www.dir.ca.gov/t8/10117.html>). Sin embargo, si el trabajo ofrecido viola las restricciones de su médico, debe rechazarlo y solicitar de inmediato una declaración por escrito de su médico que confirme que el trabajo no es seguro para usted.

Si acepta un trabajo modificado con un salario menor, puede pasar de TTD a incapacidad parcial temporal (TPD), recibiendo dos tercios de la diferencia (<https://www.dir.ca.gov/injuredworkerguidebook/chapter5.pdf>) entre su salario anterior y su nuevo salario reducido.

Disputas sobre la Autorización del Tratamiento Su tratamiento médico debe seguir el Calendario de Utilización del Tratamiento Médico (MTUS), las pautas de tratamiento basadas en evidencia de California

(<https://www.dir.ca.gov/dwc/mtus/mtus.html>). Si el proceso de revisión de utilización (UR) de la compañía de seguros retrasa o niega el tratamiento que su médico recomienda, puede apelar mediante una revisión interna o solicitar una revisión médica independiente (IMR) (https://www.dir.ca.gov/dwc/utilizationreview/ur_faq.htm).

Nota: Si el tratamiento necesario se retrasa por un proceso de UR defectuoso, usted puede continuar recibiendo beneficios de TTD más allá del punto en que el tratamiento autorizado le hubiera permitido recuperarse. Esto crea una razón financiera para que la compañía de seguros apruebe su tratamiento con prontitud.

Trauma Acumulativo y Enfermedad Ocupacional Si su lesión se desarrolló gradualmente con el tiempo -como lesiones por estrés repetitivo o exposición a sustancias dañinas- esto se llama trauma acumulativo. Según el Cal. Lab. Code § 5412

(<https://cwilc.com/how-to-file-for-compensation-with-california-cumulative-trauma-claim-lawyers-for-workplace-injuries/>), su fecha de lesión es la fecha en que quedó incapacitado por primera vez y supo (o debió haber sabido) que la incapacidad estaba relacionada con el trabajo. Su médico debe establecer que su exposición laboral fue un factor contribuyente sustancial

(<https://www.pi.law/blog/california-workers-compensation-for-repetitive-stress-and-cumulative-trauma-injuries/>) en la causa de su afección.

Parte 7: Qué Hacer Si Sus Beneficios Son Negados o Pagados Insuficientemente

Esta sección explica sus opciones cuando la compañía de seguros niega, retrasa o paga insuficientemente sus beneficios de TTD.

Plazos que la Compañía de Seguros Debe Cumplir Después de enterarse de su lesión, la compañía de seguros (llamada administrador de reclamos) debe responder dentro de plazos específicos establecidos por la Guía del Trabajador Lesionado de la DWC (<https://www.dir.ca.gov/injuredworkerguidebook/chapter5.pdf>):

Dentro de 14 días: El administrador de reclamos debe comenzar a pagar el TTD o enviarle una explicación por escrito de por qué aún no puede decidir y qué información necesita.

Dentro de 90 días: Si el administrador de reclamos no ha aceptado o negado su reclamo, se presume que el reclamo está aceptado y todos los beneficios quedan a su disposición, según la Hoja Informativa C de la DWC (https://www.dir.ca.gov/dwc/factsheets/factsheet_c.pdf).

Si los pagos de TTD son tardíos, se agrega automáticamente una penalización del 10% al pago retrasado. Esta penalización es requerida por ley y se aplica incluso si usted no la solicita.

Impugnación de una Determinación Médica Si no está de acuerdo con el informe de un médico sobre su capacidad para trabajar, puede presentar una objeción formal bajo el Cal. Lab. Code § 4062 (<https://employeesfirstlaborlaw.com/labor-code-%C2%A74062-objections-to-medical-determinations/>):

Presente una objeción por escrito dentro de los 20 días de recibir el informe (si tiene abogado) o 30 días (si no tiene abogado).

Si la disputa no se resuelve, solicite un panel de QME a través de la División de Compensación para Trabajadores. Se le proporcionarán tres médicos para elegir.

El QME seleccionado lo examinará y emitirá un informe. Este informe tiene un peso significativo y típicamente resuelve la disputa.

Apelación ante la Junta de Apelaciones de Compensación para Trabajadores Si el administrador de reclamos

niega o termina su TTD y usted cree que la decisión es incorrecta, puede apelar ante la Junta de Apelaciones de Compensación para Trabajadores (WCAB). La WCAB (<https://www.dir.ca.gov/wcab/wcab.htm>) es la agencia estatal que resuelve disputas de compensación para trabajadores.

Presente una Petición de Reconsideración dentro de los 20 días de recibir la decisión adversa.

La WCAB revisa todo el expediente y hace determinaciones fácticas independientes.

Debe incluir errores específicos de hecho o de derecho en la decisión original y proporcionar evidencia que lo respalde.

Penalizaciones por Mala Conducta de la Compañía de Seguros Cuando la compañía de seguros retrasa o se niega injustificadamente a pagar su TTD, usted puede presentar una petición de penalización bajo el Cal. Lab. Code § 5814 (<https://www.joepluta.net/blog/penalties-for-late-workers-comp-payment/>). Las penalizaciones pueden ser de hasta el 25% del monto no pagado o \$10,000, lo que sea menor. Cada acto separado de retraso puede generar su propia penalización. Si necesita un abogado para hacer cumplir una adjudicación de la WCAB, tiene derecho a recuperar los honorarios de su abogado bajo el Cal. Lab. Code § 5814.5.

Crítico: Los plazos para objeciones y apelaciones se aplican estrictamente. Si no cumple con un plazo, puede perder su derecho a impugnar una decisión desfavorable. Consulte a un abogado de inmediato si sus beneficios son negados o reducidos.

Parte 8: Otros Beneficios para los Cuales Puede Calificar

Esta sección describe beneficios adicionales que pueden estar disponibles para usted junto con o después de los beneficios de TTD.

Seguro Estatal de Incapacidad (SDI) Si su incapacidad no está relacionada con el trabajo, o si sus beneficios de TTD terminan antes de que pueda regresar a trabajar, puede calificar para el Seguro Estatal de Incapacidad (SDI) a través del Departamento de Desarrollo del Empleo de California (EDD)

(https://edd.ca.gov/en/disability/undocumented_workers/). Los trabajadores indocumentados pueden recibir beneficios de SDI si han pagado al sistema SDI a través de deducciones de nómina, incluso sin un número de Seguro Social.

Importante: Generalmente no puede recibir TTD de compensación para trabajadores y SDI al mismo tiempo. Estos beneficios están diseñados para trabajar en conjunto, no para superponerse.

Beneficio Suplementario por Desplazamiento Laboral (SJDB) Si alcanza la MMI con impedimento duradero y su empleador no le ofrece trabajo modificado o alternativo, puede recibir un vale de Beneficio Suplementario por Desplazamiento Laboral (SJDB) por un valor de hasta \$6,000. Puede usar este vale para capacitación laboral, asesoramiento vocacional o cursos de habilidades

(<https://www.statefundca.com/injuredworker/retraining-benefit/>) con proveedores aprobados. El SJDB estará disponible solo después de que termine su TTD y se determine su incapacidad permanente. La Comisión de Salud y Seguridad del DIR (<https://www.dir.ca.gov/chswc/returntoworkpage1.html>) proporciona información adicional sobre este beneficio.

Programa de Suplemento de Regreso al Trabajo Si su adjudicación por incapacidad permanente es baja en comparación con los salarios que realmente perdió, el Programa de Suplemento de Regreso al Trabajo de California puede proporcionar compensación adicional. Debe tener una fecha de lesión igual o posterior al 1 de enero de 2013 y haber recibido un vale SJDB (<https://www.dir.ca.gov/chswc/returntoworkpage1.html>) para calificar.

Beneficios por Incapacidad Permanente Después de que termine el TTD y su médico evalúe su impedimento permanente, puede recibir beneficios por incapacidad permanente (PD) basados en una calificación porcentual. Esta calificación se calcula utilizando las Guías de la AMA para la Evaluación de Impedimento Permanente (5ª Edición) y se ajusta según su edad y ocupación, como se describe en el Programa del DWC para la Calificación de Incapacidades Permanentes (<https://www.dir.ca.gov/dwc/pdr.pdf>).

Parte 9: Pasos a Seguir Después de una Lesión en el Trabajo

Esta sección proporciona una secuencia clara de acciones a seguir si se lesiona en el trabajo.

Pasos Inmediatos

Reporte su lesión a su empleador por escrito dentro de 30 días. Hágalo lo antes posible.

Solicite un formulario de reclamo. Su empleador debe entregarle un Formulario DWC 1 (<https://www.dir.ca.gov/injuredworkerguidebook/appendixa.pdf>) dentro de un día laboral después de enterarse de su lesión. Si no lo hace, pídale por escrito.

Consulte a un médico inmediatamente. Obtenga tratamiento médico y asegúrese de que el médico documente su lesión, las restricciones laborales y su incapacidad para trabajar. El médico debe presentar un Primer Informe del Médico (Formulario 5021) (<https://www.dir.ca.gov/dwc/forms/5021.pdf>) dentro de cinco días laborables.

Conserve todos los registros. Guarde copias de los informes médicos, talones de pago, formularios W-2, formularios de reclamo y todas las comunicaciones escritas con su empleador y la compañía de seguros.

Protegiendo el Cálculo de su Salario Para asegurar que sus beneficios de TTD reflejen sus ingresos reales:

Reúna los formularios W-2 y 1099 de los últimos 12 a 24 meses.

Recopile todos los talones de pago de las 52 semanas anteriores a su lesión.

Documente las horas extras, propinas, comisiones y bonos.

Si tiene un segundo empleo, recopile los registros salariales de ese empleador también.

Conserve los registros de depósitos bancarios que puedan ayudar a probar ingresos en efectivo como propinas.

Si Enfrenta Problemas

Si su empleador se niega a entregarle un formulario de reclamo, comuníquese con la línea de información del DWC (<https://www.dir.ca.gov/dwc/dwchomepage.htm>) o visite su oficina local del WCAB.

Si la compañía de seguros niega o retrasa sus beneficios, presente una objeción por escrito y considere consultar a un abogado.

Si su empleador lo amenaza con consecuencias migratorias por presentar un reclamo, sepa que esto es ilegal bajo la ley de California. Comuníquese con un abogado de inmediato.

Importante: Los beneficios de compensación para trabajadores son su derecho legal. Presentar un reclamo no afecta su estatus migratorio, no crea una preocupación de carga pública y no puede utilizarse como base para la deportación.

Parte 10: Referencias

Aumentos de Tarifas de Incapacidad Temporal del DWC 2026

(<https://www.lflm.com/news-knowledge/dwc-2026-temporary-disability-rate-increases/>) - Laughlin, Falbo, Levy & Moresi, LLP.

Beneficios por Incapacidad Temporal (<https://www.dir.ca.gov/dwc/TemporaryDisability.htm>) - Departamento de Relaciones Industriales de California.

TTD y PD: Guía para Trabajadores Estacionales de California
(<https://www.rjylaw.com/seasons-disabled-greetings-a-detailed->