

justice

Generated by: Legal AI Assistant
April 26, 2026

93. Seguro de Incapacidad EDD Coordinación de los Beneficios de Compensación para Trabajadores y del Seguro Estatal de Incapacidad de California: Un Análisis Legal (PARTE A - ANÁLISIS PARA TRABAJADORES LESIONADOS)

2 de marzo de 2026 La información proporcionada a través de este Análisis impulsado por Inteligencia Artificial tiene fines exclusivamente informativos y educativos de carácter general. No constituye asesoramiento legal, no crea una relación abogado-cliente, y no debe considerarse como un sustituto del consejo de un abogado calificado. Las leyes y los resultados legales varían según los hechos específicos y la jurisdicción. Si necesita asesoramiento adaptado a su situación, debe consultar directamente con un abogado.

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

COORDINACIÓN DE LOS BENEFICIOS DE COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES Y DEL SEGURO ESTATAL DE INCAPACIDAD DE CALIFORNIA

Este informe explica cómo funcionan conjuntamente los dos principales programas de beneficios por incapacidad de California -la compensación para trabajadores y el Seguro Estatal de Incapacidad (SDI, por sus siglas en inglés)- cuando usted sufre una lesión. Estos programas tienen reglas estrictas que le impiden cobrar beneficios completos de ambos al mismo tiempo. Comprender estas reglas le ayuda a evitar sobrepagos, maximizar sus beneficios y proteger sus derechos.

Parte 1: Descripción General de los Dos Programas de Beneficios

Esta sección presenta los dos programas de incapacidad disponibles para los trabajadores de California y explica por qué es importante la coordinación entre ellos.

¿Qué es la Compensación para Trabajadores?

La compensación para trabajadores es un sistema de beneficios que le paga cuando usted se lesiona o se enferma a causa de su trabajo. Es un sistema "sin culpa", lo que significa que no necesita demostrar que su empleador hizo algo mal; solo necesita demostrar que la lesión o enfermedad ocurrió debido a su trabajo. A cambio, generalmente no puede demandar a su empleador en un tribunal civil por la misma lesión. La compensación para trabajadores está establecida bajo el Código Laboral de California, División 4 (comenzando con § 3200) (<https://www.calhr.ca.gov/workers-compensation-preview>).

La compensación para trabajadores proporciona tres tipos principales de ayuda:

Reemplazo de salarios - Usted recibe dos tercios (66.67%) de sus ingresos semanales promedio mientras no pueda trabajar, sujeto a los límites mínimos y máximos establecidos cada año.

Tratamiento médico - El seguro de su empleador paga toda la atención médica razonable y necesaria relacionada con su lesión laboral. Usted no paga nada de su bolsillo.

Pagos por incapacidad permanente - Si su lesión causa problemas duraderos, usted recibe pagos adicionales basados en cuánto afecta la lesión su capacidad para trabajar en el futuro.

Para 2026, el pago semanal mínimo por incapacidad temporal total (TTD, por sus siglas en inglés) es de \$264.61, y el máximo es de \$1,764.11 por semana. Estas cantidades son establecidas por la División de Compensación para Trabajadores (DWC) (<https://www.dir.ca.gov/DIRNews/2025/2025-116.html>) y cambian cada año según el Salario Semanal Promedio del Estado (SAWW, por sus siglas en inglés).

¿Qué es el Seguro Estatal de Incapacidad?

El Seguro Estatal de Incapacidad (SDI) es un programa independiente administrado por el Departamento de Desarrollo del Empleo (EDD, por sus siglas en inglés). El SDI le paga cuando no puede trabajar debido a una enfermedad, lesión, embarazo u otra condición médica no relacionada con el trabajo. A diferencia de la compensación para trabajadores, el SDI no cubre lesiones laborales y no paga el tratamiento médico; solo reemplaza parte de los salarios perdidos. El SDI está establecido bajo el Código de Seguro de Desempleo de California (<https://edd.ca.gov/en/disability>).

Los beneficios del SDI se financian mediante deducciones de la nómina de su cheque de pago (1.3% de sus salarios brutos a partir de 2025). Usted puede calificar si ganó al menos \$300 durante su período base (una ventana específica de 12 meses antes de su reclamo) y un médico certifica que no puede realizar su trabajo habitual.

El SDI paga entre el 70% y el 90% de sus salarios semanales promedio, dependiendo de su nivel de ingresos, hasta un máximo de \$1,765 por semana para 2025-2026. Puede recibir SDI hasta por 52 semanas por reclamo. Los montos de los beneficios se calculan utilizando sus ingresos del trimestre con mayores ingresos de su período base (<https://edd.ca.gov/en/disability/CalculatingDIBenefitPaymentAmounts/>).

Por Qué Importa la Coordinación

La regla más importante es: generalmente no puede recibir beneficios completos tanto de la compensación para trabajadores como del SDI al mismo tiempo por la misma lesión y período. Esto se llama la regla de "no doble cobro".

Si recibe beneficios de ambos programas cuando no debería, es posible que tenga que devolver el dinero y podría enfrentar sanciones. Las reglas de coordinación se encuentran en el Cód. Lab. de Cal. § 4664 (<https://www.sullivanattorneys.com/blog/understanding-accumulation-of-permanent-disability-under-lc-4664>) y en la guía administrativa del EDD sobre compensación para trabajadores y beneficios por incapacidad (<https://edd.ca.gov/en/disability/EmployerWorkersCompensation/>).

Parte 2: Marco Legal y Autoridad Estatutaria

Esta sección explica las leyes que crean y rigen ambos programas, incluidas las reglas sobre cómo se coordinan los beneficios.

Estatutos de Compensación para Trabajadores

Las leyes de compensación para trabajadores de California se encuentran principalmente en el Código Laboral de California, División 4 (comenzando en § 3200 y siguientes) y División 5 (comenzando en § 6300). Aquí están las disposiciones clave:

Documento fragmento 2 de 30.

El Código Laboral de California § 3200 (<https://www.calhr.ca.gov/workers-compensation-preview>) establece

el principio de responsabilidad sin culpa: usted recibe beneficios por cualquier lesión que surja de y durante el curso de su empleo, independientemente de quién haya tenido la culpa.

El Código Laboral de California § 4650

(<https://employeesfirstlaborlaw.com/labor-code-%C2%A74650-timing-oftemporary-disability-payments/>) exige que el seguro de su empleador comience los pagos por incapacidad temporal a más tardar 14 días después de enterarse de su lesión e incapacidad, y que continúe los pagos al menos cada dos semanas.

Los §§ 4660-4664 del Código Laboral de California

(<https://www.dir.ca.gov/dwc/workerscompensationbenefits.htm>) rigen las calificaciones de incapacidad permanente. Estas secciones establecen cómo los médicos evalúan su deterioro permanente utilizando las Guías de la AMA para la Evaluación del Deterioro Permanente (5ª Edición) y cómo esa calificación se convierte en un porcentaje de incapacidad.

El Código Laboral de California § 4664(c)(1)

(<https://www.sullivanattorneys.com/blog/understanding-accumulation-ofpermanent-disability-under-lc-4664>) limita el total de las indemnizaciones por incapacidad permanente para cualquier región corporal al 100% durante su vida, a menos que se presuma de manera concluyente que su lesión es totalmente incapacitante bajo el § 4662.

El Código Laboral de California § 5400

(<https://www.invictuslawpc.com/workers-comp-claim-filing-time-limits/>) exige que usted informe su lesión a su empleador dentro de los 30 días de enterarse de la conexión con el trabajo.

El Código Laboral de California § 5405

(<https://www.invictuslawpc.com/workers-comp-claim-filing-time-limits/>) establece un plazo de prescripción (fecha límite) de un año para presentar un reclamo de compensación para trabajadores a partir de la fecha de la lesión.

Estatutos del Seguro Estatal por Incapacidad

El SDI opera bajo el Código de Seguro de Desempleo de California (comenzando en el § 3200 y siguientes). Las reglas clave incluyen:

Debe haber ganado al menos \$300 en salarios durante el período base y haber pagado impuestos de SDI sobre dichos salarios. Véase Tasas de Contribución y Montos de Beneficios del EDD (<https://edd.ca.gov/en/disability/ContributionRatesandBenefitAmounts/>).

Un médico con licencia debe certificar que usted no puede realizar sus tareas laborales habituales.

Se debe esperar que su condición médica dure al menos ocho días calendario consecutivos (un día en caso de embarazo u hospitalización).

Debe tener la intención de regresar al trabajo cuando su condición mejore.

Las Leyes de Coordinación y Compensación

Varias leyes trabajan conjuntamente para evitar que usted reciba beneficios duplicados:

El Código Laboral de California § 2629.1(f)

(<https://www.lflm.com/news-knowledge/temporary-disability-primer-common-issues-and-pitfalls-in-calculating-average-weekly-wage/>) exige que su empleador reembolse al EDD dentro de los 60 días una vez que se acepte un reclamo de compensación para trabajadores o se emita una adjudicación final, por cualquier beneficio de SDI pagado mientras el reclamo de compensación para trabajadores estaba

pendiente.

La orientación administrativa del EDD establece que el SDI generalmente no se aplica (<https://edd.ca.gov/en/disability/EmployerWorkersCompensation/>) cuando usted está recibiendo compensación para trabajadores por la misma condición durante el mismo período de tiempo.

Cuando se paga SDI mientras un reclamo de compensación para trabajadores está bajo investigación, el EDD presenta un gravamen legal (un reclamo legal de reembolso) contra cualquier acuerdo o adjudicación futura de compensación para trabajadores.

Importante: Si su reclamo de compensación para trabajadores es finalmente denegado, cualquier beneficio de SDI que haya recibido permanece con usted y no se requiere reembolso.

Compensación del Seguro Federal de Incapacidad del Seguro Social

Si también recibe el Seguro Federal de Incapacidad del Seguro Social (SSDI), se aplica una regla de compensación separada bajo 42 U.S.C. § 424a (<https://www.ssa.gov/policy/docs/ssb/v65n4/v65n4p3.html>). Esta regla establece que sus beneficios combinados de compensación para trabajadores y SSDI no pueden exceder el 80% de sus ganancias actuales promedio (ACE). La Administración del Seguro Social reduce su pago de SSDI -no su compensación para trabajadores- para mantenerse dentro de este límite.

Parte 3: Cómo se Calculan los Beneficios

Esta sección explica las fórmulas utilizadas para determinar cuánto recibe de cada programa.

Salario Semanal Promedio para la Compensación para Trabajadores

Su salario semanal promedio (AWW, por sus siglas en inglés) es el punto de partida para calcular los beneficios de compensación para trabajadores. El AWW se determina bajo el Código Laboral de California § 4453 (<https://royyanglaw.com/how-is-workers-comp-calculated/>) y el Código de Reglamentos de California tít. 8, § 10101.1 (<https://www.sullivanattorneys.com/hubfs/docs/Resources/AWWCalculation-Guide-2024.pdf>) utilizando uno de cuatro métodos:

Método 1 - Trabajo regular a tiempo completo: Su salario diario multiplicado por el número de días laborables por semana.

Ejemplo: \$25/hora × 8 horas × 5 días = \$1,000/semana.

Método 2 - Múltiples trabajos al mismo tiempo: Se incluyen los ingresos de todos los empleadores, pero los salarios del empleador secundario se "reducen" a la tasa pagada por el empleador donde usted resultó lesionado. Esta regla puede reducir significativamente su AWW.

Método 3 - Ingresos irregulares (comisión, estacional, a destajo): Sus ingresos totales durante las 52 semanas anteriores a la lesión, divididos entre 52.

Método 4 - Método residual: Cuando ningún otro método se aplica de manera justa, el administrador de reclamos debe documentar todos los factores y calcular un AWW que sea justo en las circunstancias.

Cálculo del Beneficio por Incapacidad Temporal

Los beneficios por incapacidad temporal (TD) equivalen a dos tercios de su AWW, sujetos a tasas mínimas y máximas anuales:

Tasas de 2025: Mínimo \$252.03/semana; Máximo \$1,680.29/semana

Tasas de 2026: Mínimo \$264.61/semana; Máximo \$1,764.11/semana

Estas tasas reflejan un aumento del 4.988% en el SAWW

(<https://www.dir.ca.gov/DIRNews/2025/2025-116.html>) de 2024 a 2025. Si recibe pagos de TD durante 24 meses o más después de su lesión, el Código Laboral de California § 4661.5

(<https://www.sullivanattorneys.com/hubfs/docs/Resources/AWW-Calculation-Guide-2024.pdf>) exige que sus beneficios sean recalculados utilizando las tasas del año en curso, siempre que esto no reduzca su pago.

Existen dos tipos de incapacidad temporal:

Incapacidad Temporal Total (TTD): Se paga cuando usted no puede trabajar en absoluto debido a su lesión. Limitada a 104 semanas dentro de los cinco años posteriores a la fecha de la lesión (hasta 240 semanas para lesiones graves).

Incapacidad Temporal Parcial (TPD): Se paga cuando usted regresa al trabajo pero gana menos que antes debido a restricciones laborales. La TPD equivale a dos tercios de la diferencia entre sus ingresos anteriores a la lesión y los ingresos actuales.

Cálculo del Beneficio por Incapacidad Permanente

Los beneficios por incapacidad permanente (PD, por sus siglas en inglés) se calculan después de que usted alcance la Mejoría Médica Máxima (MMI), también llamada Permanente y Estacionaria (P&S), que es el momento en que es poco probable que un tratamiento adicional produzca una mejoría significativa.

Los beneficios de PD utilizan un proceso de tres pasos (<https://www.dir.ca.gov/dwc/workerscompensationbenefits.htm>):

Un médico asigna una calificación de Deterioro de la Persona Completa (WPI) utilizando las Guías de la AMA, 5.ª Edición.

La calificación WPI se multiplica por 1.4 (para lesiones ocurridas en o después del 1 de enero de 2013) para tener en cuenta la pérdida de capacidad futura de generar ingresos.

El resultado se ajusta según su edad y ocupación utilizando la Tabla de Calificación de Incapacidad Permanente (PDRS) para producir un porcentaje final de incapacidad (1%-100%).

Los beneficios semanales de PD oscilan entre un mínimo de \$160/semana y un máximo de \$290/semana (para lesiones ocurridas en o después del 1 de enero de 2014). Las calificaciones de 70%-99% también lo califican para una pensión vitalicia que continúa hasta el fallecimiento. Una calificación de 100% lo califica para Incapacidad Total Permanente (PTD), que proporciona reemplazo salarial de por vida (<https://employeesfirstlaborlaw.com/permanent-total-disability-in-california-workers-comp-lifetime-benefitsguide/>) a la tasa de TTD con aumentos anuales por costo de vida.

Cálculo del Beneficio SDI

Los beneficios de SDI se basan en sus ingresos durante el trimestre de mayores ingresos de su período base. La fórmula de cálculo del EDD (<https://edd.ca.gov/en/disability/CalculatingDIBenefitPaymentAmounts/>) funciona de la siguiente manera para 2025:

Ingresos anuales de \$2,890-\$65,119: Aproximadamente el 90% del salario semanal promedio

Ingresos anuales superiores a \$83,725: 70% del salario semanal promedio, hasta el máximo semanal de \$1,765

Beneficio mínimo: \$50/semana

Duración máxima: 52 semanas por reclamación

Parte 4: Reglas de Coordinación y el Sistema de Compensación (Offset)

Esta sección explica exactamente cómo interactúan los beneficios de compensación para trabajadores y SDI cuando usted califica para ambos.

La Regla de No Doble Beneficio

Usted no puede recibir el reemplazo salarial completo tanto de la compensación para trabajadores como del SDI por la misma lesión y el mismo período de tiempo. Esta regla existe porque ambos programas están diseñados para reemplazar los salarios perdidos, y recibir ambos le daría más que sus salarios realmente perdidos. Consulte la orientación del EDD sobre compensación para trabajadores y beneficios por incapacidad (<https://edd.ca.gov/en/disability/EmployerWorkersCompensation/>).

Así es como funciona la coordinación en la práctica:

La compensación para trabajadores está activa: No se aplica el SDI. La compensación para trabajadores es el pagador principal para las lesiones relacionadas con el trabajo.

La compensación para trabajadores está demorada o bajo investigación: El SDI puede pagarse como un puente durante el período de demora (hasta 90 días mientras la aseguradora investiga).

La compensación para trabajadores es denegada: Los beneficios de SDI permanecen suyos sin obligación de reembolso.

La compensación para trabajadores es aceptada después de que se pagó el SDI: El EDD presenta un gravamen para recuperar los montos del SDI de su acuerdo o fallo de compensación para trabajadores.

El Gravamen del SDI y la Recuperación

Cuando el SDI le paga mientras su reclamación de compensación para trabajadores está pendiente, el EDD obtiene el derecho legal a ser reembolsado una vez que la compensación para trabajadores resuelva su reclamación. Bajo el Cal. Lab. Code § 2629.1(f) (<https://www.lflm.com/news-knowledge/temporary-disability-primer-common-issues-and-pitfalls-in-calculating-average-weekly-wage/>), su empleador debe reembolsar al EDD dentro de los 60 días posteriores a la aceptación de su reclamación o la recepción de un fallo final. Este reembolso reduce el monto neto que usted recibe de la compensación para trabajadores.

Ejemplo: Usted recibió \$5,000 en SDI mientras su reclamación de compensación para trabajadores estaba siendo investigada. La compensación para trabajadores es aceptada y usted recibe un acuerdo de \$30,000. El gravamen del EDD de \$5,000 se deduce, y usted recibe \$25,000 netos.

La Excepción del Pago Suplementario

Existe una excepción importante: si su tasa semanal de SDI es mayor que su tasa de TTD de compensación para trabajadores, usted puede recibir un pago suplementario de SDI igual a la diferencia entre las dos tasas.

Esto significa que usted recibe su beneficio completo de compensación para trabajadores más un complemento del SDI para alcanzar el monto más alto del SDI. Consulte la orientación de coordinación del EDD (<https://edd.ca.gov/en/disability/EmployerWorkersCompensation/>) y análisis adicional de beneficios concurrentes (<https://lawnjh.com/can-you-collect-workers-comp-and-short-term-disability-atthe-same-time/>).

Ejemplo: Su TTD es de \$400/semana, y su tasa de SDI es de \$600/semana. Usted recibe \$400 de la compensación para trabajadores más \$200 del SDI, totalizando \$600/semana.

Esta excepción es más relevante para los trabajadores de salarios más bajos cuya TTD cae cerca del mínimo legal mientras que su tasa de SDI se calcula al 90% de los salarios.

Cálculo de la Compensación del SSDI

Si usted recibe tanto compensación para trabajadores como SSDI, la Administración del Seguro Social aplica una compensación del 80% (<https://www.ssa.gov/policy/docs/ssb/v65n4/v65n4p3.html>) bajo 42 U.S.C. § 424a (<https://www.ssa.gov/policy/docs/ssb/v65n4/v65n4p3.html>):

Ejemplo: Ingresos mensuales antes de la incapacidad: \$5,000 Tope del 80%: \$4,000 Beneficio mensual de compensación para trabajadores: \$2,500 Beneficio mensual del SSDI (antes de la compensación): \$2,200

El total combinado (\$4,700) excede el tope de \$4,000 en \$700 El SSDI se reduce en \$700 a \$1,500 Beneficios combinados finales: \$2,500 + \$1,500 = \$4,000

Parte 5: Estrategia de Presentación y Tiempos

Esta sección explica cuándo y cómo presentar cada beneficio para proteger sus derechos y maximizar su recuperación total.

Paso 1: Reporte Su Lesión Laboral Inmediatamente

Si existe alguna posibilidad de que su lesión esté relacionada con el trabajo, repórtela a su empleador de inmediato, por escrito. Esto satisface el requisito de notificación de 30 días bajo el Cal. Lab. Code § 5400 (<https://www.invictuslawpc.com/workers-compclaim-filing-time-limits/>) y activa las obligaciones de su empleador de:

Investigar la reclamación (tienen hasta 90 días)

Proporcionar hasta \$10,000 en tratamiento médico mientras la reclamación está bajo investigación

Comenzar los pagos de TTD dentro de los 14 días bajo el Cal. Lab. Code § 4650 (<https://employeesfirstlaborlaw.com/labor-code-%C2%A74650-timing-of-temporary-disability-payments/>)

Importante: Usted debe presentar su reclamación de compensación para trabajadores dentro de un año a partir de la fecha de la lesión bajo el Cal. Lab. Code § 5405

(<https://www.hanningsacchetto.com/blog-post/what-is-the-statute-oflimitations-for-filing-a-california-workers-compensation-claim/>). No cumplir con este plazo puede impedir permanentemente su reclamación.

Paso 2: Considere Presentar una Solicitud de SDI si Hay una Demora

Si su reclamación de compensación para trabajadores está demorada o si la relación con el trabajo es

genuinamente incierta, también puede solicitar el SDI (<https://edd.ca.gov/en/disability>) para recibir reemplazo salarial durante el período de investigación.

Puntos clave a recordar:

Los beneficios del SDI no son retroactivos antes de la fecha de inicio de su reclamo, por lo que debe presentarlo con prontitud.

Si posteriormente se acepta la compensación de trabajadores, cualquier SDI que haya recibido se reembolsará mediante el gravamen del EDD.

Si se niega la compensación de trabajadores, sus beneficios del SDI siguen siendo suyos.

Al presentar su solicitud de SDI, informe sobre cualquier reclamo de compensación de trabajadores pendiente para que el EDD pueda coordinar los beneficios adecuadamente.

Paso 3: Coordinar en torno a la Mejoría Médica Máxima

Cuando su médico lo declara Permanente y Estacionario (P&S), varias cosas suceden a la vez:

Los beneficios de TTD cesan (usted ya no está "temporalmente" discapacitado)

Comienza el proceso de evaluación de discapacidad permanente

El SDI debe cesar si la compensación de trabajadores ha aceptado su reclamo

Se determina la elegibilidad para el vale del Beneficio Suplementario por Desplazamiento Laboral (SJDB)

El vale SJDB tiene un valor de hasta \$6,000 para reentrenamiento o educación si usted no puede regresar a su trabajo habitual y su empleador no ofrece trabajo alternativo adecuado dentro de 60 días. Consulte la guía de Regreso al Trabajo del DWC (<https://www.dir.ca.gov/chswc/returntoworkpage1.html>). También puede calificar para el Programa Suplementario de Regreso al Trabajo (RTWSP) (<https://www.dir.ca.gov/rtwsp/rtwsp.html>), un pago único de \$5,000.

Paso 4: Resolver el Gravamen del EDD Antes del Acuerdo

Antes de finalizar el acuerdo de su reclamo de compensación de trabajadores, su abogado debe obtener una declaración de gravamen del EDD que muestre el monto exacto de los beneficios de SDI pagados. El documento de acuerdo debe mostrar claramente:

El monto bruto de la indemnización (antes de la deducción del gravamen)

El monto del gravamen del EDD

La indemnización neta pagada a usted

El pago por separado al EDD

Esto lo protege de disputas posteriores al acuerdo y garantiza el cumplimiento del Código Laboral de California § 2629.1(f)

(<https://www.lflm.com/news-knowledge/temporary-disability-primer-common-issues-and-pitfalls-in-calculating-average-weekly-wage/>).

Parte 6: Pagos Excesivos, Recuperación y Reembolso

Esta sección explica qué sucede si se le paga en exceso y cómo manejar las situaciones de pago excesivo.

Cómo Ocurren los Pagos Excesivos

Los pagos excesivos pueden ocurrir de varias maneras:

Pagos duplicados: Usted recibe beneficios completos tanto de la compensación de trabajadores como del SDI por el mismo período cuando solo uno debería pagar.

Errores de cálculo: El administrador de reclamos o el EDD utiliza información salarial incorrecta.

Pagos continuados después de regresar al trabajo: El TTD continúa después de que usted reanuda el empleo a tiempo

completo.

Fallas de coordinación: Ninguno de los programas reduce su beneficio para tener en cuenta el otro.

Proceso de Pago Excesivo del EDD

Cuando el EDD determina que se le pagó en exceso (<https://edd.ca.gov/en/claims/Benefit-Overpayments/>), envía un "Aviso de Posible Pago Excesivo" junto con un formulario de Declaración Financiera Personal.

Usted debe:

Revisar el aviso cuidadosamente para entender el monto y la razón del pago excesivo.

Completar y devolver la Declaración Financiera Personal si desea solicitar una exención (perdón del pago excesivo).

El EDD otorga exenciones solo si el reembolso causaría "dificultades extraordinarias".

Si no se exime, reembolse el pago excesivo mediante suma global, compensación de beneficios futuros (se retiene el 25% de los beneficios futuros), compensación de reembolso de impuestos u otros métodos descritos en el aviso.

Crítico: Si considera que la determinación del pago excesivo es incorrecta, debe presentar una apelación por escrito dentro de los 30 días de la fecha de envío del aviso. Un Juez de Derecho Administrativo (ALJ) en la Junta de Apelaciones del Seguro de Desempleo de California (CUIAB) revisará su apelación. Consulte las Preguntas Frecuentes sobre Pagos Excesivos de Beneficios del EDD (<https://edd.ca.gov/en/claims/FAQ-Benefit-Overpayments/>).

Proceso de Pago Excesivo de la Compensación de Trabajadores

Si el administrador de reclamos de su compensación de trabajadores descubre un pago excesivo, puede detener los pagos o presentar una "Petición de Crédito por Pago Excesivo" ante la Junta de Apelaciones de Compensación de Trabajadores (WCAB) para reducir los beneficios futuros por el monto pagado en exceso. Usted puede impugnar el pago excesivo en una audiencia ante un Juez de Compensación de Trabajadores (WCJ).

Sanciones por Fraude

Si usted tergiversa intencionalmente sus ingresos, estado laboral o condición médica para recibir beneficios duplicados:

El EDD impone una multa del 30% del monto del pago excesivo por fraude, además del reembolso completo. Consulte Pagos Excesivos de Beneficios y Multas del EDD (<https://edd.ca.gov/en/claims/Benefit-Overpayments/>).

El fraude de compensación de trabajadores puede resultar en enjuiciamiento penal por perjurio o fraude bajo el Código Penal de California §§ 118, 148 o 550.

Importante: Siempre informe sus beneficios con honestidad a ambos programas. La declaración transparente es la mejor manera de evitar pagos excesivos y sanciones.

Parte 7: Apelaciones y Resolución de Disputas

Esta sección explica sus derechos si no está de acuerdo con una decisión sobre sus beneficios.

Apelar una Decisión del EDD

Si el EDD niega su reclamo de SDI, reduce sus beneficios o determina un pago excesivo, usted puede apelar:

Presente una apelación por escrito dentro de los 30 días de la fecha de envío del aviso.

Un ALJ del CUIAB (<https://edd.ca.gov/en/claims/FAQ-Benefit-Overpayments/>) celebrará una audiencia (generalmente por teléfono o video a partir de 2026).

Usted debe demostrar que la decisión del EDD es incorrecta presentando evidencia de sus ingresos, estado laboral o condición médica.

Si pierde, puede apelar ante la junta completa del CUIAB dentro de 30 días, aunque el CUIAB revisa solo cuestiones legales, no disputas fácticas.

Si pierde ante el CUIAB, puede solicitar revisión judicial en el tribunal superior mediante un auto de mandamiento (una orden judicial que ordena a la agencia reconsiderar).

Apelar una Decisión de Compensación de Trabajadores

Si un WCJ toma una decisión con la que no está de acuerdo:

Presente una Petición de Reconsideración ante la WCAB (<https://www.dir.ca.gov/wcab/wcab.htm>) dentro de 20 días hábiles de la decisión.

La WCAB puede confirmar, modificar o revocar la decisión del WCJ.

Si no está de acuerdo con la decisión de la WCAB, presente una Petición de Auto de Revisión ante el Tribunal de Apelaciones de California dentro de 30 días.

El Tribunal de Apelaciones revisa solo errores legales y no revisa los hallazgos fácticos a menos que carezcan de evidencia sustancial. Consulte la guía sobre negociación de reclamos del DWC (<https://www.dir.ca.gov/dwc/myclaimwasdenied.htm>).

Revisión Médica Independiente para Disputas de Tratamiento

Si el administrador de reclamos de su compensación de trabajadores niega una solicitud de tratamiento médico mediante la revisión de utilización (UR), usted tiene derecho a solicitar una Revisión Médica Independiente (IMR) a través del DWC (https://www.dir.ca.gov/dwc/IMR/IMR_FAQs.htm):

Documento, fragmento 5 de 30.

Presente el Formulario DWC IMR-1 dentro de los 30 días siguientes a la decisión de UR.

Un médico independiente revisa los expedientes médicos y decide si el tratamiento es médicamente necesario.

Si el revisor aprueba el tratamiento, el administrador de reclamos debe autorizarlo dentro de los cinco días hábiles.

Si no está de acuerdo con el resultado del IMR, puede presentar una petición ante la WCAB dentro de los 30 días, pero solo por motivos limitados (conflicto de interés, parcialidad, fraude o error fáctico evidente). Consulte la información del

IMR del DWC (<https://www.dir.ca.gov/dwc/imr.htm>) y los reglamentos sobre resolución de disputas de revisión de utilización en Cal. Code Regs. tit. 8, § 9792.10.1 (<https://www.dir.ca.gov/t8/9792101.html>).

Nota: Los reglamentos actualizados de revisión de utilización entran en vigor el 1 de abril de 2026, imponiendo plazos más rápidos y estándares de documentación más estrictos para las decisiones de tratamiento. Consulte el análisis de Pacific Workers sobre los cambios en la UR (<https://www.pacificworkers.com/blog/2026/january/utilization-review-changes-effectiveapril-1-2026/>).

Parte 8: Evaluaciones Médicas y Vocacionales

Esta sección explica los procesos médicos y vocacionales que determinan sus beneficios.

Evaluadores Médicos Calificados

Cuando existe una disputa sobre su condición médica, un Evaluador Médico Calificado (QME, por sus siglas en inglés) realiza una evaluación independiente. Un QME es un médico certificado por el estado que cumple con requisitos especiales de educación y licencia (<https://www.dir.ca.gov/dwc/medicalunit/faqiw.html>). El proceso del QME funciona de la siguiente manera:

Una lista (panel) de tres QMEs es seleccionada aleatoriamente por la Unidad Médica del DWC según el tipo y ubicación de su lesión.

Usted elige un QME del panel dentro de 10 días. Si no elige, el administrador de reclamos puede elegir por usted.

El QME revisa sus expedientes médicos, lo examina y redacta un informe sobre la causalidad, el nivel de discapacidad, las restricciones laborales y las necesidades médicas futuras.

Consulte las instrucciones de selección del panel de QME del DWC en Cal. Code Regs. tit. 8, § 108 (<https://www.dir.ca.gov/t8/108.html>).

El informe del QME es una pieza clave de evidencia para determinar su calificación de discapacidad permanente y su derecho a atención médica futura.

Redes de Proveedores Médicos

Si su empleador tiene una Red de Proveedores Médicos (MPN, por sus siglas en inglés), inicialmente debe recibir tratamiento dentro de esa red. Las MPNs deben cumplir con estándares de acceso que incluyen al menos tres médicos en cada especialidad dentro de 30 minutos o 15 millas de su lugar de trabajo

(<https://www.dir.ca.gov/dwc/medicalcare.htm>). Después de la primera cita, puede cambiar a otro médico de la MPN. Si no existe una MPN, puede elegir cualquier médico disponible después de los primeros 30 días.

Para el SDI, usted elige a su propio médico sin ninguna restricción de red.

Rehabilitación Vocacional y Desplazamiento Laboral

Si alcanza el MMI y no puede regresar a su trabajo habitual, puede calificar para:

Vale SJDB - Hasta \$6,000 para educación y reentrenamiento en escuelas aprobadas por el estado. El vale debe utilizarse dentro de dos años de su emisión o cinco años desde la lesión, lo que ocurra después. Consulte la página de Regreso al Trabajo del DWC (<https://www.dir.ca.gov/chswc/returntoworkpage1.html>).

Programa Suplementario de Regreso al Trabajo - Un pago único de \$5,000 (<https://www.dir.ca.gov/rtwsp/rtwsp.html>) para trabajadores con bajas calificaciones de discapacidad permanente en relación con su pérdida real de ingresos.

Debe presentar la solicitud a través del portal en línea del RTWSP dentro de