

Cómo usar este rotafolio

- Antes de hacer la presentación, lea todo el rotafolio para familiarizarse con el contenido.
- Cuando gire esta página, verá la primera página que verán los participantes. Este lado del rotafolio siempre estará orientado hacia la audiencia.
- El otro lado incluirá notas para el instructor que corresponden a las imágenes que verá la audiencia. Estas notas incluyen temas para hablar que usted puede expresar con sus propias palabras o utilizar como guion.

Lecciones

IIPP y Derechos bajo Cal/OSHA (20 minutos)

- Un Lugar de Trabajo Seguro y Saludable: El Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades **Página 4**
- Derechos bajo la Norma Temporal de Emergencia sobre Prevención de COVID-19 de Cal/OSHA **Páginas 6–8**
- La Norma Temporal de Emergencia de COVID-19, el Regreso al Trabajo, y Brotes en el Lugar de Trabajo **Página 10**
- Un Lugar de Trabajo Seguro y Saludable: Cal/OSHA **Página 12**
- Un Lugar de Trabajo Seguro y Saludable: Ejemplos **Página 14**

Beneficios para los Trabajadores (20 minutos)

- El Permiso por Enfermedad Pagado **Página 16**
- Compensación de Trabajadores **Página 18**
- Compensación de Trabajadores: Beneficios de Incapacidad Temporal y Permanente **Página 20**
- El Seguro Estatal por Discapacidad (SDI por sus siglas en inglés) **Página 22**
- Compensación de Trabajadores y Beneficios por Incapacidad: Ejemplos **Página 24**
- Seguro de Desempleo **Página 26**
- Permiso Familiar y Médico **Página 28**
- Beneficios en el Lugar de Trabajo: Ejemplos **Página 30**

Información de Contacto de las Oficinas de Distrito de Cal/OSHA y las Unidades de Asistencia de Compensación de Trabajadores **Páginas 32–33**



aghealth.ucdavis.edu

Ilustrado por Mary Ann Zapalac (zapalacart.com)

Este proyecto fue financiado con el apoyo de CDC/NIOSH U54 OH007550 y la Agencia de Desarrollo Laboral y Laboral de California.

Fuentes: California Department of Industrial Relations (Cal/OSHA, Labor Commissioner's Office, Division of Workers' Compensation); Legal Aid at Work (legalaidatwork.org)

Este rotafolio está diseñado para proveer información general y precisa sobre los derechos laborales en el estado de California. La información incluida en este rotafolio está actualizada según el día de su publicación. Las leyes y regulaciones están sujetas a cambiar al igual que ser interpretadas de maneras diferentes. Este rotafolio no está diseñado para substituir el consejo de un abogado. No dependa de esta información sin consultar un abogado o contactar a la agencia adecuada sobre sus derechos en su situación particular.

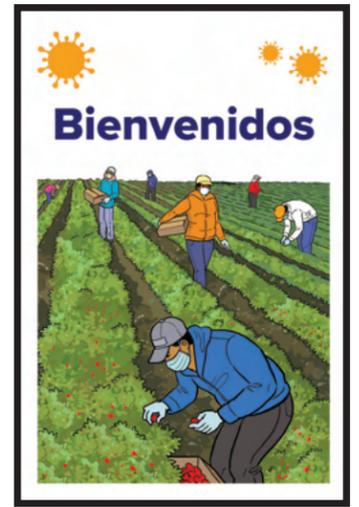
Bienvenidos

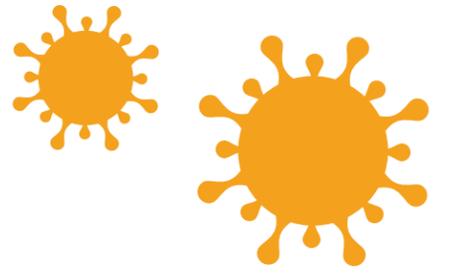
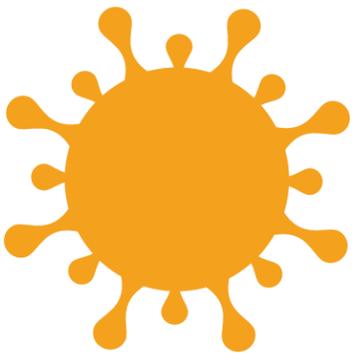
Buenos días/buenas tardes/buenas noches, gracias por estar aquí.

Hoy vamos a aprender sobre los diferentes tipos de derechos que todos los trabajadores en California tienen y los beneficios a los que puede acceder durante la pandemia del COVID-19.

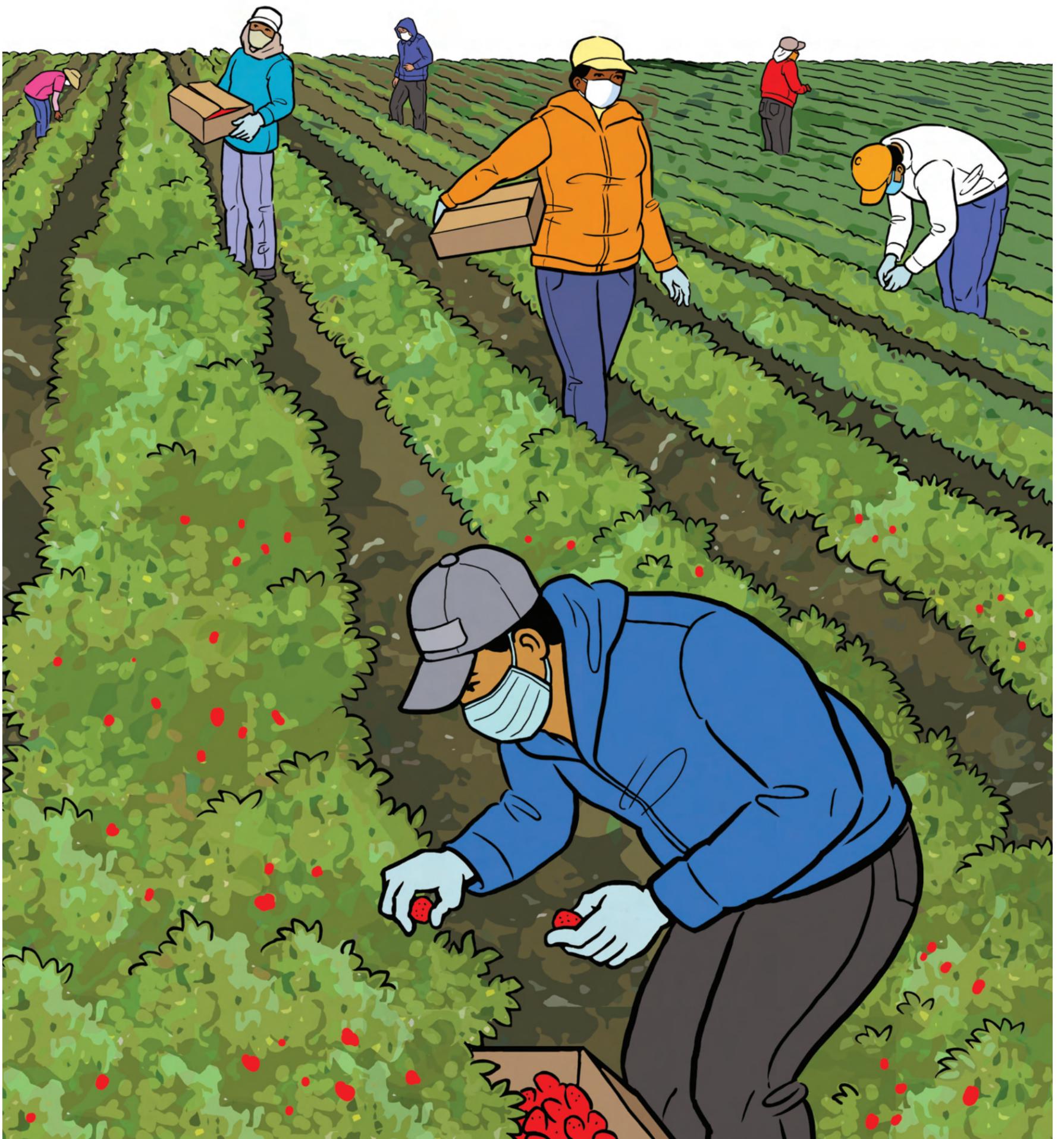
Hoy les daré un repaso de los tipos de beneficios disponibles e información sobre cómo puede aprender más si tiene preguntas sobre su situación individual.

Ciertos de estos beneficios ya estaban disponibles antes de la pandemia y otros se hicieron disponibles a causa de la pandemia y continuarán a estar disponibles por lo menos hasta octubre del 2021. Me aseguraré de realzar cuales son esos.



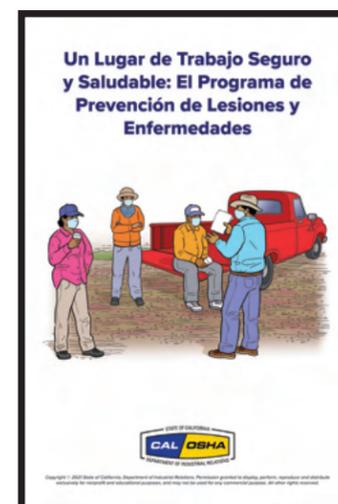


Bienvenidos



Un Lugar de Trabajo Seguro y Saludable: El Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades

Todos los trabajadores, sin importar su estatus migratorio, tienen el derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable. Para asegurar que el lugar de trabajo es seguro, todos los empleadores deben desarrollar e implementar un Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades, conocido como un IIPP por sus siglas en inglés.



Dentro del IIPP, hay ciertas cosas que su empleador debe hacer para mantenerlo seguro de las cuales debería estar al tanto. Por ejemplo:

Capacitación y comunicación

- Las capacitaciones sobre la seguridad en las que participe **DEBEN SER DADAS EN UN IDIOMA Y MANERA QUE USTED ENTIENDA.**
- Esto también aplica a cualquier otra cosa que su empleador haga para comunicarse con usted sobre la seguridad, tal como juntas y anuncios.
- Si usted no entiende lo que se le está diciendo, hágale saber a su supervisor con la ayuda de un compañero.
- Recuerde, se le debería de capacitar sobre los peligros en su lugar de trabajo cada cuando:
 - Usted empieza a trabajar con un nuevo empleador;
 - Se le asigna una tarea nueva;
 - Se introduce un proceso nuevo;
 - Se introducen nuevos químicos; o
 - Se introduce nuevo equipo.

Seguridad en el lugar de trabajo

- Su empleador debe evaluar regularmente el lugar de trabajo para:
 - Descubrir cualquier peligro nuevo;
 - Corregir peligros existentes; y
 - Investigar lesiones cuando éstas ocurren.
- También debe tener un proceso para asegurar que se cumpla con las reglas de seguridad y dependiendo del número de trabajadores, documentar todas las inspecciones, lesiones, y capacitaciones.

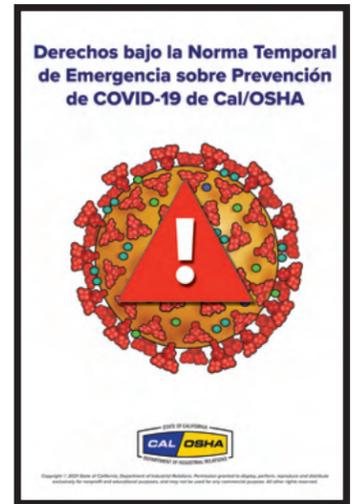
Acceso al IIPP

- Si usted quiere saber cómo hacen esto en su lugar de trabajo, usted tiene el derecho a pedir ver el IIPP, el cual debería incluir todos esos detalles. Usted también tiene el derecho a obtener una copia del IIPP.
- Su empleador o supervisor debe decirle quien está a cargo de mantener el IIPP. Si no le dicen, usted tiene el derecho de preguntarles.
- Por último, recuerde que tener acceso al IIPP es su derecho legal. Esto quiere decir que su empleador no puede tomar represalias contra usted solo por pedir ver el IIPP y debe proveérselo dentro de cinco días de negocio.

Un Lugar de Trabajo Seguro y Saludable: El Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades



Derechos bajo la Norma Temporal de Emergencia sobre Prevención de COVID-19 de Cal/OSHA



Cal/OSHA es la agencia estatal que inspecciona lugares de trabajo y multa a los empleadores si no mantienen su lugar de trabajo seguro. Si su lugar de trabajo no es seguro, usted puede contactar a Cal/OSHA para hacer una queja confidencial, sin importar su estatus migratorio. Hablaremos sobre cómo ponerse en contacto con ellos más tarde, pero por ahora, hablemos sobre sus derechos bajo la Norma Temporal de Emergencia sobre Prevención de COVID-19 de Cal/OSHA (ETS por sus siglas en inglés). Se requiere que los empleadores hagan varias cosas nuevas para prevenir la transmisión del COVID-19 en el lugar de trabajo.

Su empleador debe capacitarlo sobre el COVID-19 en una manera que usted pueda entender y también debe incluir información sobre cómo se transmite el COVID-19, cómo prevenirlo, qué síntomas causa y qué van a hacer para prevenirlo en el trabajo.

Al igual que con el IIPP que tocamos antes, su empleador debe tener por escrito un Plan para la Prevención del COVID-19. Se puede incluir como parte del IIPP o puede ser un documento aparte, pero en este caso, si usted lo pide ver, su empleador debe darle acceso al documento **inmediatamente**.

Su empleador debe evaluarlo para síntomas del COVID-19 cuando vaya al trabajo o puede pedirle a usted que se evalúe antes de ir al trabajo. Esto puede incluir preguntarle si ha tenido síntomas o tomarle la temperatura. Recuerde, si tiene síntomas de COVID-19, hágale saber a su empleador y no vaya al trabajo.

Su empleador debe darle un cubrebocas **gratis** para que usted lo use en el trabajo, o pueden reembolsarlo por uno que usted compre. De cualquier manera, su empleador es responsable por el costo. El empleador es responsable de asegurar que usted tenga un cubrebocas limpio y sin daño, aun si esto quiere decir que le dé más de uno por día.

Su empleador también debe proveerle tiempo y útiles para aumentar el lavado de manos.

Cierto o falso: Mi empleador me dio un cubrebocas, pero lo olvidé en casa. Aun si ya me dieron uno, tienen que darme otro.

Cierto: Bajo la ley, su empleador debe asegurar que usted tenga un cubrebocas para usar en el trabajo. No importa si es un cubrebocas o una mascarilla desechable.

Derechos bajo la Norma Temporal de Emergencia sobre Prevención de COVID-19 de Cal/OSHA



Derechos bajo la Norma Temporal de Emergencia sobre Prevención de COVID-19 de Cal/OSHA (continuación)



Su empleador debe tomar medidas para que usted pueda mantener por lo menos seis pies/dos metros de distancia de sus compañeros lo más posible, e implementar otras medidas como se vayan necesitando. Para hacer esto, se pueden cambiar los turnos de trabajo, crear más espacio entre los trabajadores, o reorganizar las áreas comunes. Si los trabajadores no pueden estar por lo menos a seis pies/dos metros aparte, deben estar lo más lejos de uno al otro posible y deben usar un cubrebocas.

Si los trabajadores no pueden estar por lo menos seis pies/dos metros aparte **Y** el trabajo se hace en un lugar por periodo de tiempo extendido, entonces el empleador debe instalar algún tipo de barrera entre trabajadores que se pueda limpiar. Si se llega a hacer una inspección, el empleador debería poder demostrarle a Cal/OSHA por qué no se puede mantener una distancia de seis pies/dos metros.

Su empleador no le puede exigir que tenga una prueba negativa de COVID-19 para que usted vaya al trabajo.

Su empleador debe decirle si ha estado expuesto al COVID-19 en el trabajo.

- Haber sido expuesto en el trabajo quiere decir que estuvo dentro de seis pies de una persona que dio positivo al COVID-19 por 15 minutos o más en un periodo de 24 horas. En este caso, “15 minutos” no quiere decir 15 minutos seguidos. Puede significar un total de 15 minutos esparcidos a través del curso de 24 horas.
- Le deben decir por escrito que pudo haber sido expuesto, aunque ya le hayan dicho verbalmente y ofrecerle pruebas sin costo alguno. El aviso por escrito debe indicar dónde puede obtener una prueba de COVID-19 **gratis**, cuáles son sus protocolos para prevenir el COVID-19, cómo están desinfectando y limpiando, y qué beneficios usted puede ser elegible si tiene que quedarse en casa y no ir al trabajo.

Cierto o falso: Si uno de mis compañeros da positivo para el COVID-19, mi empleador debe decirme quien fue en caso de que haya estado cerca de ellos.

Falso: Por ley, su empleador debe informarle si estuvo expuesto, pero no le pueden decir quien fue que dio positivo. Por ley, los nombres de cualquier persona que da positivo, incluyendo el suyo, deben mantenerse confidenciales.

Su empleador lo puede ‘excluir’ (o pedirle que se quede en casa) del trabajo por 10 días si ha estado expuesto al COVID-19 y no hay una tarea que puede hacer lejos de otra gente. Si usted da positivo para COVID-19 o tiene síntomas de COVID-19 porque fue expuesto en el trabajo, usted podría calificar para compensación de trabajadores. Si no tiene síntomas y no da positivo, su empleador debe pagarle por el tiempo que tuvo que quedarse en casa si fue expuesto en lugar de trabajo.

Su empleador debe mantener su información médica confidencial, incluyendo si da positivo para el COVID-19.

Derechos bajo la Norma Temporal de Emergencia sobre Prevención de COVID-19 de Cal/OSHA (continuación)



La Norma Temporal de Emergencia de COVID-19 y el Regreso al Trabajo

La nueva protección de Cal/OSHA para proteger del COVID-19 también nos dice cuando alguien que ha dado positivo puede regresar al trabajo. Los requisitos para poder regresar a trabajar son diferentes dependiendo de si o no la persona que dio positivo desarrollo síntomas.

Si usted da positivo con COVID-19 y siente síntomas, no puede regresar al trabajo hasta que se cumpla con todas estas condiciones:



- Han pasado por lo menos 24 horas desde que tuvo una fiebre de 100.4°F/38°C o más alta (sin usar medicina como Tylenol para reducir la fiebre);
- Sus síntomas de COVID-19 han mejorado; **Y**
- Por lo menos 10 días han pasado desde que primero aparecieron sus síntomas.

Si da positivo con COVID-19 pero nunca desarrolló síntomas (es asintomático), no puede regresar al trabajo hasta que:

- Hayan pasado 10 días desde su primera prueba de COVID-19 positiva (del día que se hizo la prueba, no del día que recibió los resultados).

Su empleador **no puede** requerir que usted provea una prueba de COVID-19 negativa para que usted regrese a trabajar. Mientras cumpla con los requisitos que acabamos de tratar, usted puede regresar a trabajar.

La Norma Temporal de Emergencia de COVID-19 y los Brotes en el Lugar de Trabajo

Si tres o más trabajadores en un lugar de trabajo dan positivo o están enfermos con COVID-19 dentro de un periodo de 14 días, se considera un brote por Cal/OSHA y el empleador tiene más responsabilidades. Los empleadores deben proveer pruebas de COVID-19 semanales gratuitas a los trabajadores y debe notificar al departamento de salud local del brote. Entonces deben seguir haciendo pruebas semanales a los trabajadores hasta que no haya casos nuevos de COVID-19 por 14 días.

Los empleadores deben asegurar que todos los trabajadores que potencialmente fueron expuestos al COVID-19 sean excluidos del lugar de trabajo.

El Regreso al Trabajo y los Brotes en el Lugar de Trabajo

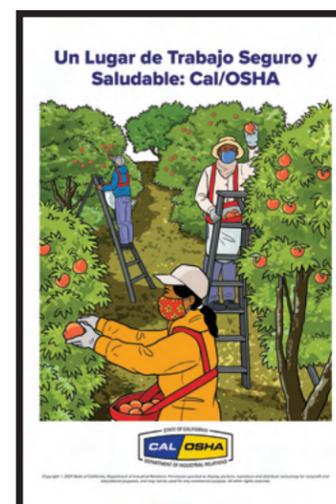


Un Lugar de Trabajo Seguro y Saludable: Cal/OSHA

Como mencionamos antes, Cal/OSHA es la agencia estatal que inspecciona los lugares de trabajo y multa a los empleadores que no mantienen un lugar de trabajo seguro. Si su lugar de trabajo no es seguro, usted puede ponerse en contacto con Cal/OSHA y hacer una queja.

Cierto o Falso: Una persona indocumentada no puede llamar a Cal/OSHA.

Falso: Cualquier trabajador, sin importar su estatus migratorio, pueden contactar a Cal/OSHA si cree que su lugar de trabajo no es seguro. No le preguntaran sobre su estatus migratorio y usted no tiene la obligación de hablar de eso. Hablemos más sobre esto.



Contactando a Cal/OSHA

- Cualquier trabajador, sin importar su estatus migratorio, puede contactar a Cal/OSHA si creen que su lugar de trabajo no es seguro. Ex empleados y miembros de la comunidad también pueden contactarlos.
- Si quiere hacer una queja con Cal/OSHA, puede llamar a la oficina del distrito local de Cal/OSHA. Si es posible, llame durante horas de negocio (de lunes a viernes, de las 8 a.m. a las 5 p.m., excepto días feriados). Si no, puede llamar fuera de horas de negocio y dejar un mensaje o mandarles un correo electrónico.

Cierto o falso: Si yo contacto a Cal/OSHA y les digo mi nombre, mi empleador sabrá que fui yo que llamo.

Falso: Si usted les da su nombre a Cal/OSHA, tienen que mantenerlo confidencial a menos que usted les dé permiso por escrito para compartirlo. Esto quiere decir que nadie, incluyendo su empleador, sabrá quien hizo la queja a menos que usted esté de acuerdo. Hablemos más sobre esto.

Confidencialidad

- Usted no necesita dar su nombre si no quiere, pero si quiere dar su nombre, Cal/OSHA debe mantenerlo confidencial a menos que usted dé su permiso por escrito para compartirlo.
- Es importante saber esto porque Cal/OSHA le da más prioridad a las quejas hechas por gente que da su nombre que a las quejas anónimas.
- Es mejor dar más información a Cal/OSHA, tal como cuando y donde ocurrió el peligro, quien más estuvo presente, y cuantas veces se ha reportado el peligro a supervisores/empleadores. Si el lugar de trabajo tiene una dirección, averígüelo antes de llamar a Cal/OSHA porque le van a pedir esa información cuando llame.
- Si la queja es sobre un peligro que pone a un trabajador en riesgo inmediato de ser lastimado o de morir, entonces Cal/OSHA le dará prioridad a esa queja, aunque sea anónima.

Rehusarse a hacer trabajo peligroso

- Recuerde, usted tiene el derecho a rehusarse a hacer cualquier trabajo que usted crea puede ser lo suficientemente peligroso para lastimarlo seriamente o matarlo y su empleador no puede tomar represalias contra usted por rehusarse a hacerlo.
- Para estar seguro de que usted esté protegido de represalias por rehusarse a hacer trabajo peligroso, usted debe asegurarse que:
 - Ya le ha pedido a su empleador que arregle la situación peligrosa, pero no lo han hecho.
 - Usted cree de buena fe que existe un riesgo razonable de muerte o lesiones serias.
 - Una persona razonable estaría de acuerdo que hay un peligro real de muerte o lesiones serias.
 - Dado a la urgencia del peligro, no hay suficiente tiempo para que se corrija a través de los canales de ejecución normales, tales como pedir una inspección de Cal/OSHA.

Un Lugar de Trabajo Seguro y Saludable: Cal/OSHA



Un Lugar de Trabajo Seguro y Saludable: Ejemplos

Ahora vamos a examinar posibles situaciones a través del punto de vista de una trabajadora llamada Marta y navegaremos diferentes opciones que están disponibles para ella basadas en estas situaciones.

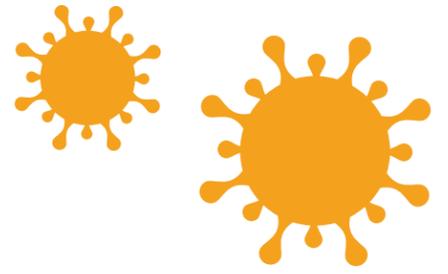
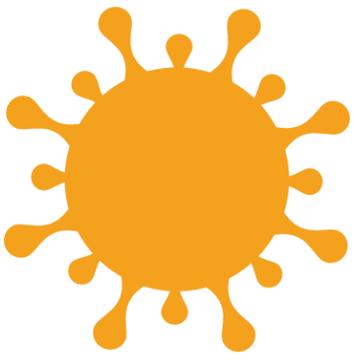
Marta es una trabajadora que se siente ansiosa de estar en el trabajo porque no está segura de que se está haciendo para mantenerla segura.



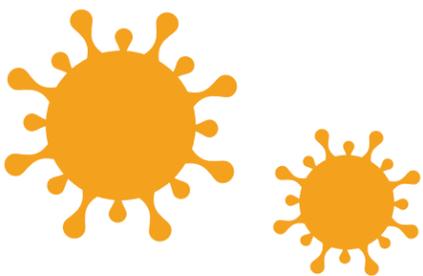
- **¿Tiene Marta el derecho a saber qué hace su lugar de trabajo para mantenerla segura?** *[espere un poco para que haya respuestas]*
- Sí
- **¿Qué puede hacer para averiguar esos detalles?** *[espere un poco para que haya respuestas]*
- Puede pedir ver el IIPP o hablar con la persona encargada de la seguridad en el lugar de trabajo, como un oficial de seguridad. Es posible que puedan responder a sus preguntas sin tener que presentarle a Marta el IIPP, especialmente si es el encargado de mantenerlo.

A Marta y a sus compañeros no se les estaba dando cubrebocas en el trabajo y el empleador no estaba haciendo nada al respecto, aunque muchos trabajadores se habían quejado de que no se sentían seguros.

- **¿A quién puede ella o uno de sus compañeros contactar en esta situación?** *[espere un poco para que haya respuestas]*
- Cal/OSHA. Recuerde que bajo la Norma Temporal de Emergencia sobre Prevención de COVID-19 de Cal/OSHA (ETS, por sus siglas en inglés), su empleador debe tomar varios pasos para protegerle del COVID-19 en el trabajo, y esto incluye proveer cubrebocas a los trabajadores.



Un Lugar de Trabajo Seguro y Saludable: Ejemplos



El Permiso por Enfermedad Pagado

Ahora platicaremos de las diferentes opciones que pueden estar disponibles para usted si se enferma y no puede trabajar—ya sea a causa del COVID-19 o por alguna otra razón.

Si su empleador tiene más de 26 empleados, usted tiene derecho a dos semanas de licencia de enfermedad pagadas por razones relacionadas al COVID-19. Esta licencia puede ser usada para su propia enfermedad o si fue expuesto al COVID-19, para vacunarse y recuperarse, o para cuidar a su familia y cuando se cierran las escuelas/guarderías a causa de COVID-19.



Si usted ya usó su licencia debido a COVID-19 en el 2021 pero no se le pago, puede pedirle a su empleador que le pague hasta dos semanas de licencia. Esta licencia está disponible hasta el 30 de septiembre, 2021.

Si usted ya ha tomado las dos semanas de licencia, pero necesita más tiempo, usted puede usar tres días de permiso por enfermedad protegidas por año (esto puede ser por lo menos 24 horas en total, pero el número exacto de horas dependerá del número de horas que trabaja en un día.) De costumbre, el año se calcula a base del día que fue contratado, no el año del calendario. Usted puede usar este permiso si está enfermo o para citas médicas. Usted también puede usarlo para cuidar a un familiar. Este permiso está disponible si usted ha trabajado por lo menos 90 días con su empleador. Este aplica a todos los trabajadores sin importar que grande su empleador sea.

Pida la licencia de enfermedad a su empleador si está enfermo. Usted puede pedir usar la licencia por enfermedad verbalmente o por escrito. La licencia de enfermedad se paga al sueldo regular, el cual debe ser por lo menos el salario mínimo estatal o local.

Su empleador no puede requerir que usted encuentre a alguien que tome su lugar para que pueda usar su licencia de enfermedad. Es ilegal que su empleador tome represalias contra usted por estar lastimado, o por pedir información, solicitar, o usar la licencia por enfermedad. Si su empleador niega su solicitud de licencia de enfermedad pagada usted puede hacer una queja con el comisionado laboral.

Usted es elegible para la licencia por enfermedad pagada sin importar su estatus migratorio.

El Permiso por Enfermedad Pagado



Compensación de Trabajadores

Compensación de trabajadores (conocido como Workers' Compensation en inglés) es un beneficio para los trabajadores que se lastimaron en el trabajo. Puede cubrir el cost de tratamiento médico y a veces la perdida de salario. Usted es elegible para la compensación de trabajadores sin importar su estatus migratorio, cuánto tiempo lleva trabajando para su empleador, su edad, si trabaja por temporada, y sin importar de quien fue la culpa de que se lastimara.

Cierto o falso: Usted es elegible para la compensación de trabajadores sin importar su estatus migratorio.

Cierto: Es ilegal que un empleador lo castigue o despida por que se lastimo en el trabajo, pero es importante saber que, si no tiene permiso de trabajo y su empleador lo despide por lastimarse en el trabajo, es posible que no pueda recuperar su trabajo. Aun así, si usted cree que fue despedido como represalia por reportar una lesión en el trabajo o por hacer un reclamo de compensación de trabajadores, usted puede hacer una queja por represalias con la oficina del comisionado laboral.

Si usted se lesiona o enferma en el trabajo

- Usted debería de decirle a su empleador en cuanto tenga síntomas y se dé cuenta que su lesión o enfermedad fue causada por su trabajo. Usted debería de conseguir cuidado médico lo más pronto posible. Su empleador puede decirle a que doctor debe ir, pero si es una emergencia, vaya a la sala de emergencias o llame al 9-1-1 inmediatamente.

Responsabilidades del empleador

- Su empleador le debe dar un formulario de reclamo para compensación de trabajadores dentro de 24 horas de enterarse de su lesión. Este formulario está disponible en inglés y español. Su empleador debe completar su parte del formulario y luego debe darle una copia y mandar una copia a su aseguradora. Si su empleador no le da el formulario de reclamo, o si necesita ayuda para llenarlo, usted puede llamar a la División de Compensación de Trabajadores. Usted puede contactarlos llamando a una de sus oficinas locales durante horas de negocio (8 a.m. – 5 p.m.), o puede llamar al 1-800-736-7401 para acceder a información pregrabada 24 horas al día.

Qué hace la aseguradora con el reclamo

- Después de que su empleador mande el formulario completo a su aseguradora, la aseguradora revisará la información y debe responder dentro de 14 días. Pueden aceptar, retrasar, o negar el reclamo. Si el reclamo se retrasa o es negado, usted puede contactar a un oficial de información y ayuda del departamento de compensación de trabajadores para pedir ayuda. (Los números locales se encuentran al final de este rotafolio.)

Cierto o falso: Mi empleador dice que me lastime porque no estaba siguiendo las instrucciones. Si tiene razón, no soy elegible para la compensación de trabajadores.

Falso: En general, los trabajadores son elegibles para los beneficios de compensación de trabajadores sin importar de quien fue la culpa de que se lesionaron.

Beneficios para los que es elegible:

- **Cuidado médico:** pagado por su empleador, sin importar si tuvo que estar ausente del trabajo.
- **Beneficios de incapacidad temporal:** una parte de su sueldo si no puede trabajar mientras se recupera. Hablaremos más de esto en un minuto.
- **Beneficios de incapacidad permanente:** pagos adicionales si no se recupera. Este monto se basa en la severidad de la lesión.
- **Beneficios suplementarios por la pérdida de trabajo:** si su lesión ocurrió en el 2004 o después, este beneficio le da acceso a capacitación o desarrollo de habilidades si usted no puede regresar a su trabajo a causa de la enfermedad o lesión. Este beneficio puede ser que no esté disponible para los trabajadores que son indocumentados.
- **Beneficios por defunción:** pagos que se hacen a su cónyuge o hijos si usted fallece de una lesión o enfermedad laboral.

Durante la pandemia del COVID-19, muchos trabajadores esenciales (como los trabajadores agrícolas) que dieron positivo con COVID-19 son elegibles para compensación de trabajadores si hay un brote de COVID-19 en su lugar de trabajo (es decir, tres o más trabajadores se enferman con COVID-19 o dan positivo dentro de 14 días). Esto es porque el gobierno determino que es probable que el trabajador se contagió en el trabajo. Aun así, un empleador puede impugnar el reclamo y demostrar que el trabajador se contagió afuera del trabajo.

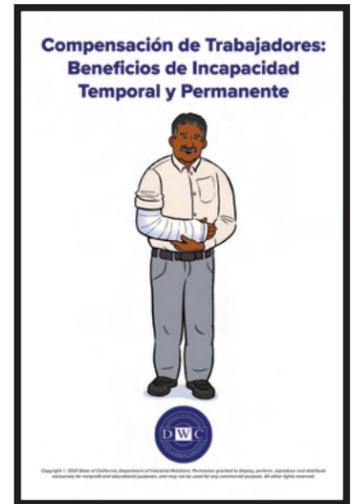


Compensación de Trabajadores



Compensación de Trabajadores: Beneficios de Incapacidad Temporal y Permanente

Si usted no puede trabajar a causa de una lesión laboral, usted puede recibir pagos mientras se recupera. Los beneficios de incapacidad temporal empiezan cuando un doctor provee un reporte o nota médica indicando que usted no puede hacer su trabajo normal por más de tres días o si tiene que ser hospitalizado por una noche.



Este beneficio normalmente paga dos tercios ($\frac{2}{3}$) de su sueldo. Un proveedor médico anotará cuánto tiempo deberá estar fuera del trabajo mientras se recupera.

Si su lesión fue lo suficientemente seria para causar una incapacidad o enfermedad duradera que afecte su habilidad para trabajar a largo plazo, usted puede ser elegible para beneficios de incapacidad permanente. Su proveedor médico determinará cómo su lesión afecta su habilidad para trabajar y esto, al igual que su edad y ocupación, será utilizado para determinar el beneficio de incapacidad.

Compensación de Trabajadores: Beneficios de Incapacidad Temporal y Permanente



El Seguro Estatal por Discapacidad (SDI por sus siglas en inglés)

El programa de Seguro por Discapacidad del Estado de California (SDI por sus siglas en inglés) proporciona beneficios de reemplazo de salario de Seguro por Discapacidad (DI por sus siglas en inglés) a corto plazo y Permiso Familiar Pagado (PFL por sus siglas en inglés) a los trabajadores elegibles que necesitan tiempo libre.

El Seguro por Discapacidad está disponible para las personas que no puedan trabajar a causa de una enfermedad o lesión. No se requiere que sea relacionada al trabajo.

Usted es elegible para este beneficio sin importar de su estatus migratorio. Sin embargo, debe haber contribuido al sistema estatal de seguro por discapacidad. Para determinar si ha pagado en el sistema, puede buscar “SDI” o “CASDI” en su talón de pago. El programa cubrirá el 60% o el 70% (según los ingresos) del salario que normalmente ganaría, hasta 52 semanas mientras no pueda trabajar debido a una enfermedad o lesión. La cantidad que recibe del seguro por discapacidad se basa en su historial de ingresos durante un período específico de 12 meses, entre cinco a 18 meses antes de presentar su reclamo.

Para presentar un reclamo, comuníquese con el Departamento de Desarrollo Laboral (EDD por sus siglas en inglés). Este reclamo no se presenta a través de su empleador. El EDD no debe preguntarle sobre su estado migratorio, pero le pedirá su número de seguro social (SSN por sus siglas en inglés) para verificar su salario.

Nota: Si un formulario de reclamo pide por su número de seguro social (SSN) y no tiene uno, debe dejar este campo en blanco. Hay otras formas en las que la agencia puede verificar que tiene ingresos calificados.

Si ha contribuido al fondo del sistema estatal de seguro por discapacidad, también es elegible para el Permiso Familiar Pagado de California. El Permiso Familiar Pagado proporciona un pago parcial del 60% o 70%, dependiendo de los ingresos mientras esté ausente del trabajo para cuidar a un miembro de la familia gravemente enfermo o para apegarse con un hijo nuevo. Solo puede utilizar ocho semanas de esta licencia en un período de 12 meses. Al igual que el seguro por discapacidad, el permiso familiar pagado está disponible independientemente del estatus migratorio.

Ninguno de estos programas protege su trabajo. Sin embargo, otro beneficio que discutiremos más adelante sí ofrece protección de trabajo.



El Seguro Estatal por Discapacidad (SDI por sus siglas en inglés)



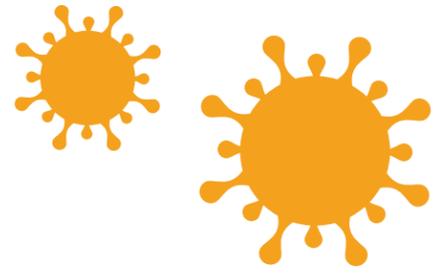
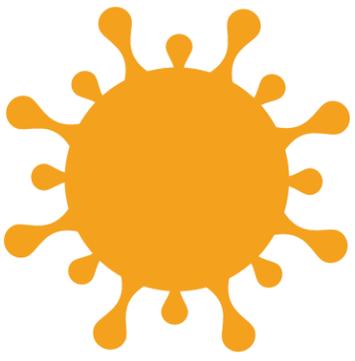
Compensación de Trabajadores y Beneficios por Incapacidad: Ejemplos

Ahora vamos a examinar posibles situaciones a través del punto de vista de un trabajador llamado Alejandro y navegaremos las diferentes opciones disponibles basadas en estas situaciones.

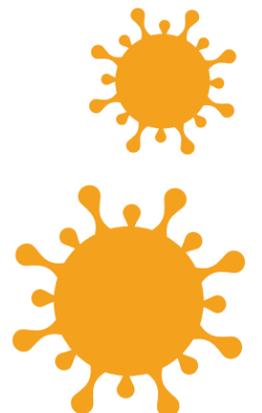
Alejandro es un trabajador que se lastimó cuando se cayó de una escalera en el trabajo. No tiene seguro médico y está considerando hacer un reclamo para compensación de trabajadores, pero no sabe si su lesión está cubierta.



- **¿Qué tipos de accidentes caen dentro de la compensación de trabajadores?** *[espere un poco para que haya respuestas]*
- En general, cualquier lesión o enfermedad que ocurren en el trabajo están cubiertas por la compensación de trabajadores, incluyendo el COVID-19. No importa de quien haya sido la culpa y es ilegal que un empleador castigue o despida a un trabajador por tener una lesión o enfermedad causa por el trabajo.
- **¿Qué tal si la lesión de Alejandro fue tan seria que su doctor dice que no va a poder trabajar por un tiempo? ¿Qué beneficios debería considerar en esta situación?** *[espere un poco para que haya respuestas]*
- Hay beneficios de incapacidad temporal a través del sistema de compensación de trabajadores que cubren las lesiones que ocurren en el lugar de trabajo. También existe el seguro por discapacidad que cubre cualquier lesión que impida que alguien trabaje cuando la lesión no está relacionada al trabajo. Solo tenga en mente que normalmente no puede recibir los dos beneficios al mismo tiempo.
- **¿Qué pasa si la lesión de Alejandro es tan seria que su doctor dice que nunca podrá regresar a trabajar? ¿Qué beneficios debería de considerar en esta situación?** *[espere un poco para que haya respuestas]*
- También existen beneficios de incapacidad permanente a través del sistema de compensación de trabajadores que cubren lesiones que ocurren en el trabajo y le pagaría dos tercios ($\frac{2}{3}$) de su salario de por vida. El seguro por discapacidad también sería una opción para considerar, pero solo está disponible por hasta 52 semanas. Aun así, como se mencionó antes, normalmente no se pueden recibir los beneficios de compensación de trabajadores y el seguro por discapacidad al mismo tiempo.



Compensación de Trabajadores y Beneficios por Incapacidad: Ejemplos



Seguro de Desempleo

Si usted ha perdido su trabajo o le han reducido las horas a causa del COVID-19, usted podría ser elegible para el seguro de desempleo. El seguro de desempleo es para las personas que están “disponibles y dispuestos” a trabajar.

Si califica para el desempleo, la cantidad de compensación y beneficios que recibirá mientras esté desempleado dependerá de su situación.

Usted **no califica** para beneficios de desempleo si es indocumentado.

Para hacer un reclamo, contacte al Departamento de Desarrollo Laboral (EDD por sus siglas en inglés).



Seguro de Desempleo



Permiso Familiar y Médico

La Ley de Derechos Familiares de California (CRFA por sus siglas en inglés) permite que la mayoría de los trabajadores en California tomen hasta 12 semanas de licencia de su trabajo para cuidarse a sí mismos o a un familiar, con el derecho a regresar a su trabajo después. También requiere que un empleador continúe los beneficios de salud del trabajador durante esta licencia. Se puede usar para atender una condición médica seria ya sea la del empleado, para cuidar un familiar gravemente enfermo, o para apegarse a un hijo nuevo.



Para calificar para el permiso familiar y médico con protección laboral, usted debe:

1. Trabajar para un empleador con cinco o más empleados.
2. Haber trabajado para este empleador por más de 12 meses.
3. Haber trabajado por lo menos 1,250 horas en los últimos 12 meses (aproximadamente el número de horas trabajadas por alguien que trabaja tiempo parcial de 25 horas a la semana).

La ciudadanía y el estatus migratorio no afectan la elegibilidad.

Si usted le pide a su empleador permiso bajo la Ley de Derechos Familiares, su empleador no está obligado a pagarle, pero usted podría recibir pagos a través del seguro de incapacidad o el permiso familiar pagado durante su ausencia. Su posición estará protegida para cuando usted regrese. También puede ser que tenga que pagar su porción de la prima del seguro médico que normalmente sería pródigo por su empleador durante su ausencia. Su empleador deberá pagar su porción de la prima durante su ausencia y continuar sus beneficios.

Nota: Puede pedirle a su empleador permiso bajo la Ley de Derechos Familiares verbalmente o por escrito. Sin embargo, es una buena idea documentar su solicitud por escrito.

Permiso Familiar y Médico

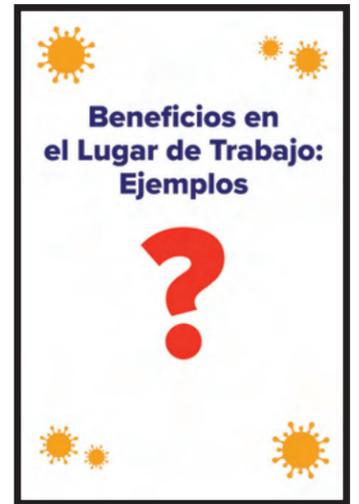


**California Department of
Fair Employment and Housing**

Beneficios en el Lugar de Trabajo: Ejemplos

Ahora vamos a examinar posibles situaciones a través del punto de vista de diferentes trabajadores y navegaremos las diferentes opciones disponibles basadas en esas situaciones.

Jorge es un trabajador que ha oído que gente en su comunidad se está enfermado de COVID-19, y que algunos han perdido sus trabajos porque sus lugares de trabajo están cerrando por tener demasiados brotes de COVID-19. Él es indocumentado y quiere saber más sobre qué beneficios están disponibles para él en caso de que él o alguien en su familia se enferme.



- **¿Qué beneficios están disponibles para las personas indocumentadas?**

[espere un poco para que haya respuestas]

- El estatus migratorio no importa en cuanto a las protecciones laborales. Esto quiere decir que la compensación de trabajadores, el seguro de incapacidad estatal, el permiso familiar y médico, el permiso bajo la Ley de Derechos Familiares, horas de enfermedad pagadas suplementarias de COVID-19 y el permiso pagado por enfermedad de tres días están disponibles para todos los trabajadores sin importar su estatus migratorio. Las personas indocumentadas no califican para el seguro de desempleo.

Luisa es una trabajadora que se empezó a sentir enferma y dio positiva de COVID-19, así que no puede regresar al trabajo inmediatamente.

- **¿Qué puede hacer para recibir algún sueldo mientras se recupera?** *[espere un poco para que haya respuestas]*

- Le puede decir a su empleador que necesita usar sus horas de enfermedad pagadas suplementarias de COVID-19. Si ella ya usó todas sus horas de enfermedad pagadas suplementarias de COVID-19 por razones relacionadas con COVID-19, ella puede usar sus tres días protegidos de permiso por enfermedad pagados. La compensación de trabajadores también puede ser una opción si fue expuesta en el trabajo. También puede calificar para el seguro de incapacidad temporal. Si Luisa cree que su infección está relacionada a su trabajo, debería decirle inmediatamente a su empleador y hacer un reclamo de compensación de trabajadores. Su empleador debe darle un formulario a llenar, o ella puede contactar a la División de Compensación de Trabajadores.

- **¿Cuándo podrá Luisa regresar al trabajo? Hay tres condiciones con las cual deberá cumplir.**

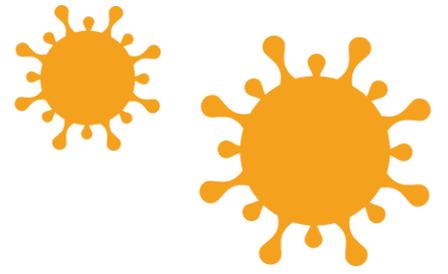
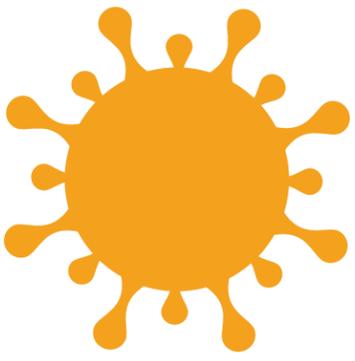
[espere un poco para que haya respuestas]

- Como Luisa dio positiva con COVID-19 y tuvo síntomas, podrá regresar cuando:
 1. Hayan pasado por lo menos 24 horas desde que tuvo una fiebre de 100.4 °F/38 °C o más alta que se quitó sin usar medicamentos para reducir la fiebre;
 2. Sus síntomas de COVID-19 han mejorado; **Y**
 3. Han pasado por lo menos 10 días desde que aparecieron sus síntomas.
- Si Luisa dio positiva con COVID-19, pero no tuvo síntomas, puede regresar al trabajo por lo menos 10 días después de hacerse la prueba del COVID-19.

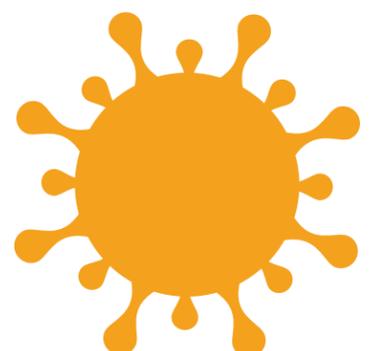
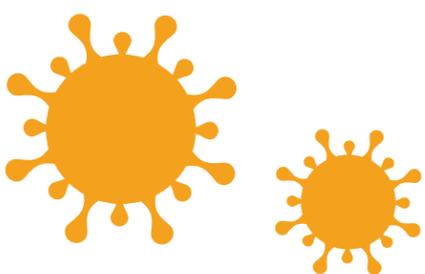
Después de regresar al trabajo, se entera que su madre se ha puesto muy enferma y necesita que la monitoreen en casa. No hay nadie más que pueda cuidarla, así que Luisa debe ausentarse del trabajo.

- **¿Qué beneficio debería considerar en esta situación?** *[espere un poco para que haya respuestas]*

- Si no ha usado sus dos semanas de la licencia por enfermedad pagada suplementaria de COVID-19 en 2021, ella puede usar el tiempo restante para cuidar a su madre. Si ella ya usó todo este permiso, ella puede usar el permiso bajo la Ley de Derechos Familiares por 12 semanas. Este beneficio no le proveerá un sueldo, pero si protegerá su trabajo para cuando pueda regresar. Su empleador debe continuar sus beneficios de seguro médico durante esta ausencia. Su empleador puede pedir documentación del doctor de su madre para aprobar el permiso. Luisa también puede solicitar y recibir un ingreso a través del permiso familiar pagado por ocho semanas mientras cuida a su madre.



Beneficios en el Lugar de Trabajo: Ejemplos



Oficinas de Distrito de Cal/OSHA

(<https://www.dir.ca.gov/dosh/districtoffices.htm>)

American Canyon

Teléfono: (707) 649-3700

Correo electrónico:

DIRDOSHAmericanCanyon@dir.ca.gov

Oakland

Teléfono: (510) 622-2916

Correo electrónico: DOSHOAK@dir.ca.gov

Unidad de Alto Riesgo – Norte

Teléfono: (510) 622-3015

Correo electrónico: DOSHHUN@dir.ca.gov

Bakersfield

Teléfono: (661) 588-6400

Correo electrónico: DOSHBAK@dir.ca.gov

Redding

Teléfono: (530) 224-4743

Correo electrónico: DOSHRED@dir.ca.gov

Unidad de Alto Riesgo – Sur

Teléfono: (714) 567-7100

Correo electrónico: DOSHHUS@dir.ca.gov

Foster City

Teléfono: (650) 573-3812

Correo electrónico: DOSHFC@dir.ca.gov

Sacramento

Teléfono: (916) 263-2800

Correo electrónico: DOSHSAC@dir.ca.gov

Equipo de Protección de Leyes Laborales – Norte

Teléfono: (916) 263-4185

Correo electrónico: DIRLETFN@dir.ca.gov

Fremont

Teléfono: (510) 794-2521

Correo electrónico: DOSHFremont@dir.ca.gov

San Bernardino

Teléfono: (909) 383-4321

Correo electrónico: DOSHSB@dir.ca.gov

Equipo de Protección de Leyes Laborales – Sur

Teléfono: (714) 558-4120

Correo electrónico: DIRLETFS@dir.ca.gov

Fresno

Teléfono: (559) 445-5302

Correo electrónico: DOSHFresno@dir.ca.gov

San Diego

Teléfono: (619) 767-2280

Correo electrónico: DOSHSD@dir.ca.gov

Long Beach

Teléfono: (424) 450-2630

Correo electrónico: DOSHLBO@dir.ca.gov

San Francisco

Teléfono: (415) 557-0100

Correo electrónico: DOSHSF@dir.ca.gov

Los Angeles

Teléfono: (213) 576-7451

Correo electrónico: DOSHLA@dir.ca.gov

Santa Ana

Teléfono: (714) 558-4451

Correo electrónico: DOSHSA@dir.ca.gov

Monrovia

Teléfono: (626) 239-0369

Correo electrónico: DOSHMRV@dir.ca.gov

Van Nuys

Teléfono: (818) 901-5403

Correo electrónico: DOSHVN@dir.ca.gov

Unidad de Asistencia e Información de la División de Compensación de Trabajadores

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

Por teléfono al **1-800-736-7401**—para información grabada que ayuda a trabajadores lesionados, empleadores y otros a comprender el sistema de compensación de trabajadores y sus derechos y responsabilidades según la ley.

Anaheim
(714) 414-1801

Oxnard
(805) 485-3528

San Francisco
(415) 703-5020

Bakersfield
(661) 395-2514

Pomona
(909) 623-8568

San Jose
(408) 277-1292

Eureka
(707) 441-5723

Redding
(530) 225-2047

San Luis Obispo
(805) 596-4159

Fresno
(559) 445-5355

Riverside
(951) 782-4347

Santa Ana
(714) 942-7576

Long Beach
(424) 450-2565

Sacramento
(916) 928-3158

Santa Barbara
(805) 568-1295

Los Angeles
(213) 576-7389

Salinas
(831) 443-3058

Santa Rosa
(707) 576-2452

Marina del Rey
(310) 482-3820

San Bernardino
(909) 383-4522

Stockton
(209) 948-7980

Oakland
(510) 622-2861

San Diego
(619) 767-2082

Van Nuys
(818) 901-5367

