

1. SOY EMPLEADO, CONTRATISTA INDEPENDIENTE O EMPLEADO POR PERSONA Y PIERDO SALARIOS. ¿QUÉ AYUDARÁ?.....	3
Los trabajadores de California pueden solicitar la compensación salarial por incapacidad y horas de trabajo reducidas	3
A. NO PUEDO TRABAJAR PORQUE SE HAN REDUCIDO MIS HORAS, EL NEGOCIO HA SIDO CERRADO Y / O SUJETO A UN REFUGIO.....	3
B. NO PUEDO TRABAJAR PORQUE HE ESTADO EXPUESTO AL COVID-19 Y / O ESTOY EN UNA CATEGORÍA VULNERABLE A LA EDAD.....	4
C. NO PUEDO TRABAJAR PORQUE TENGO CUIDADO DE UN MIEMBRO DE UNA FAMILIA ENFERMO O CUARENTENADO	4
2. ¿QUÉ SUCEDE SI LA ESCUELA DE MI HIJO ESTÁ CERRADA POR CORONAVIRUS?	5
3 ¿QUÉ SUCEDE SI ME ENFERMO O NECESITO CUIDAR A LA FAMILIA?	6
A. OPCIONES DE PERMISO DE PAGO SI USTED O UN MIEMBRO DE LA FAMILIA ESTAN ENFERMOS.....	6
B. ¿CUÁNTO TIEMPO LIBRE PAGADO ESTÁ DISPONIBLE?.....	7
C. ¿PUEDE MI EMPLEADOR TOMAR REPRESALIAS EN MI CONTRA?	8
D. ¿HAY PERMISOS DISPONIBLES SIN PAGO?	8
4. ¿QUÉ PASA SI SOY VULNERABLE A COVID-19?	9
A. LA LEY DE DERECHOS DE DISCAPACIDAD DE CALIFORNIA PROPORCIONA ACOMODO DEL TRABAJO RAZONABLE.....	9
B. ¿PUEDE MI EMPLEADOR RECHAZAR UN "ALOJAMIENTO RAZONABLE" O TERMINARME POR SOLICITAR UNO?.....	10
5. ¿QUÉ SUCEDE SI ALGUIEN CON EL QUE VIVO ES VULNERABLE A COVID-19? ..	10
6. ¿QUÉ PASA SI SOY O PODRÍA SER EXPUESTO AL COVID-19 EN MI LUGAR DE TRABAJO?	11
A. PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES Y LESIONES DEL EMPLEADOR.....	11
B. COMPENSACIÓN AL TRABAJADOR.....	12
7. ¿QUÉ SUCEDE SI ESTOY TERMINADO O RETIRADO?	12
8. OTRAS MEDIDAS QUE PUEDE TOMAR PARA REDUCIR SUS GASTOS Y ALIVIAR LA PÉRDIDA DE SALAR.....	14
9. RECURSOS ADICIONALES DISPONIBLES	14

1. SOY EMPLEADO, CONTRATISTA INDEPENDIENTE O EMPLEADO POR PERSONA Y PIERDO SALARIOS. ¿QUÉ AYUDARÁ?

Los trabajadores de California pueden solicitar la compensación salarial por incapacidad y horas de trabajo reducidas

Hay dos programas estatales disponibles para empleados que necesitan reemplazo de salario durante una orden de "Refugio en el lugar", y para apoyar el distanciamiento social para su salud y seguridad: el **Seguro Estatal de Incapacidad (SDI)** y el **Seguro de Desempleo (UI)**, ambos administrados por Departamento de Desarrollo del Empleo (EDD). La Orden Ejecutiva del Gobernador Newsom modifico el período habitual de espera de una semana para las personas que están desempleadas y/o discapacitadas como resultado de COVID-19. **¡Debe presentar su solicitud ahora porque cuanto más espere, puede estar perdiendo beneficios!**

A. NO PUEDO TRABAJAR PORQUE SE HAN REDUCIDO MIS HORAS, EL NEGOCIO HA SIDO CERRADO Y / O SUJETO A UN REFUGIO

Si un empleador cierra el lugar de trabajo debido a COVID-19, incluso como resultado de una orden de "Refugio en el lugar", o reduce las horas de los trabajadores, y no paga o solo paga parcialmente a sus empleados, los trabajadores pueden solicitar el seguro de desempleo (UI) o, si es elegible, SDI. Los beneficios del seguro de desempleo cubren aproximadamente el 50 por ciento de los salarios, hasta un máximo de \$ 450 por semana, que es imponible.

El EDD ha descrito cómo los contratistas independientes y autónomos pueden calificar para la IU. El Seguro Estatal por Incapacidad solo está disponible para contratistas independientes que se hayan inscrito en la Cobertura Electiva. Los trabajadores a menudo se clasifican erróneamente como contratistas independientes, y pueden tener los mismos derechos a beneficios que los empleados bajo AB 5, incluso si su empleador los llama un "contratista independiente".

NO PIERDA DINERO Y APLIQUE CUANTO ANTES. PUEDE APLICAR AQUÍ:

https://edd.ca.gov/unemployment/Filing_a_Claim.htm

B. NO PUEDO TRABAJAR PORQUE HE ESTADO EXPUESTO AL COVID-19 Y / O ESTOY EN UNA CATEGORÍA VULNERABLE A LA EDAD

Si no puede trabajar debido a haber estado expuesto a COVID-19 (certificado por un profesional médico), puede presentar un reclamo de Incapacidad (DI). La elegibilidad del Seguro Estatal de Incapacidad define la discapacidad para incluir cualquier enfermedad o lesión que impida el trabajo regular o habitual. **Los beneficios cubren 60-70 por ciento de los salarios hasta un máximo de \$1,300 por semana durante un máximo de 52 semanas, y están exentos de impuestos.** Un trabajador debe ser incapaz de trabajar durante al menos ocho días y debe presentar un certificado médico por un profesional de la salud antes de la emisión de beneficios. Las solicitudes pueden presentarse dentro de los 49 días de la primera fecha en que tuvieron que dejar de trabajar debido a una discapacidad.

Si bien el EDD aún no ha confirmado que las aplicaciones que citan solo vulnerabilidades relacionadas con la edad serán aprobadas, han confirmado que las personas que no pueden trabajar debido a "tener o estar expuestas" a COVID-19, si están certificadas por un profesional médico, pueden presentar un reclamo de seguro por discapacidad.

Los trabajadores de más edad que se encuentran en una población vulnerable definida por la edad y que obtienen la certificación médica de su condición relacionada con la edad como una "enfermedad" también pueden ser elegibles para los beneficios por discapacidad, aunque todavía no hay una respuesta segura a esta pregunta. Cuando los médicos u otros proveedores de atención médica completan los formularios de discapacidad, deben considerar el uso de "R54", el código de Clasificación Internacional de Enfermedades para la "debilidad física relacionada con la edad" cuando no hay una afección más específica.

NO PIERDA DINERO Y APLIQUE CUANTO ANTES. PUEDE APLICAR AQUÍ:

https://www.edd.ca.gov/Disability/SDI_Online.htm

C. NO PUEDO TRABAJAR PORQUE TENGO CUIDADO DE UN MIEMBRO DE UNA FAMILIA ENFERMO O CUARENTENADO

EDD también administra los beneficios de Permiso Familiar Pagado (PFL), permitiendo hasta seis semanas de PFL a la tasa SDI a los californianos que no pueden trabajar porque están cuidando a un familiar enfermo o en cuarentena con COVID-19, si está certificado por un médico profesional.

NO PIERDA DINERO Y APLIQUE CUANTO ANTES. PUEDE APLICAR AQUÍ:

[https://www.edd.ca.gov/Disability/How to File a PFL Claim in SDI Online.htm](https://www.edd.ca.gov/Disability/How_to_File_a_PFL_Claim_in_SDI_Online.htm)

Más información también se proporciona a continuación.

2. ¿QUÉ SUCEDE SI LA ESCUELA DE MI HIJO ESTÁ CERRADA POR CORONAVIRUS?

Respuesta federal, la licencia de emergencia escolar de California y los beneficios de desempleo pueden ayudar a algunos trabajadores

Si pierde el trabajo para cuidar a su hijo después del cierre de su escuela, puede ser elegible para el seguro de desempleo. El Departamento de Desarrollo de Empleo está manejando las solicitudes de cierre de escuelas caso por caso, y está alentando los reclamos de beneficios parciales donde el empleador está permitiendo horas reducidas, pero aún no ha aclarado si los requisitos habituales de estar disponible para trabajar serán eliminados donde el empleador no permite horas reducidas. Los empleados deben presentar su solicitud de inmediato ya que el período habitual de espera de 7 días para los beneficios no se aplica debido a COVID-19. Lea más sobre esto a continuación.

NO PIERDA DINERO Y APLIQUE CUANTO ANTES. PUEDE APLICAR AQUÍ:

https://edd.ca.gov/unemployment/Filing_a_Claim.htm

Una vez que la '**Ley de respuesta al coronavirus de las familias primero**' entre en vigencia el 3 de abril, los empleados que hayan trabajado para un empleador cubierto (500 empleados o menos o empleadores del sector público) por más de 30 días pueden ser elegibles para doce semanas de licencia, pagadas a las dos -Tercios del pago regular, hasta un máximo de \$ 200 por día o un total de \$ 10,000.

La "necesidad calificada" para este alivio se limita a circunstancias en las que un empleado no puede trabajar (o teletrabajar) debido a la necesidad de cuidar a un niño menor si la escuela del niño o el lugar de cuidado infantil ha estado cerrado o no está disponible debido a Una emergencia de salud pública.

El primer segmento de la licencia FMLA de emergencia (10 días) puede ser impago. Un empleado puede optar por sustituir las vacaciones acumuladas, la licencia personal o por enfermedad durante este tiempo, pero un empleador no puede exigirle a un empleado que lo haga.

Las 10 semanas restantes de licencia FMLA deben pagarse, generalmente a dos tercios de la tarifa regular del empleado, por la cantidad de horas que el empleado estaría programado

para trabajar. El proyecto de ley limita la cantidad de pago requerido por licencia a no más de \$ 200 por día y \$ 10,000 en total.

El permiso de emergencia FMLA tomado generalmente está protegido por el trabajo, lo que significa que el empleador debe restaurar a los empleados a sus puestos anteriores (o un equivalente) al vencimiento de su necesidad de permiso. El proyecto de ley incluye una excepción a este requisito para empleadores con menos de 25 empleados, si el puesto del empleado ya no existe después de la licencia debido a cambios operativos ocasionados por una emergencia de salud pública (por ejemplo, una recesión dramática en los negocios causada por la pandemia de COVID-19), sujeto a ciertas condiciones.

El proyecto de ley final retiene el lenguaje que permite al Secretario del Trabajo excluir a los proveedores de atención médica y a los servicios de emergencia de la definición de los empleados a los que se les permite tomar dicha licencia, y eximir a las pequeñas empresas.

Además, según el Código Laboral de California, los empleadores con 25 o más empleados que trabajan en el mismo lugar deben permitir que los empleados tomen hasta 40 horas de licencia por año para atender una emergencia en la guardería o escuela de un niño. Sin embargo, un empleado aún debe notificar al empleador por adelantado.

NO PIERDA DINERO. PÓNGASE EN CONTACTO CON SU EMPLEADOR ANTES DEL 3 DE ABRIL DE 2020, PARA QUE PUEDA APROVECHAR ESTE BENEFICIO LO ANTES POSIBLE.

3 ¿QUÉ SUCEDE SI ME ENFERMO O NECESITO CUIDAR A LA FAMILIA?

Las leyes estatales y locales ofrecen protección por enfermedad o licencia médica: hable con su empleador para recibir estos beneficios y conocer sus derechos

A. OPCIONES DE PERMISO DE PAGO SI USTED O UN MIEMBRO DE LA FAMILIA ESTAN ENFERMOS

Los empleados que están enfermos pueden tomar días de enfermedad pagados acumulados. La licencia por enfermedad pagada se puede usar para ausencias debido a una enfermedad, el diagnóstico, la atención o el tratamiento de una afección de salud existente o la atención preventiva para el empleado o el miembro de la familia del empleado.

La atención preventiva puede incluir la cuarentena propia como resultado de una posible exposición al COVID-19 si las autoridades civiles recomiendan la cuarentena. Además, puede haber otras situaciones en las que un empleado puede ejercer su derecho a tomar

una licencia por enfermedad remunerada, o un empleador puede permitir la licencia por enfermedad remunerada para atención preventiva. Por ejemplo, donde ha habido exposición al COVID-19 o donde el trabajador ha viajado a un área de alto riesgo.

El empleador no puede exigir que el trabajador use licencia por enfermedad pagada; esa es la elección del trabajador. Si el trabajador decide utilizar la licencia por enfermedad con goce de sueldo, el empleador puede exigir que tome un mínimo de dos horas de licencia por enfermedad con goce de sueldo. La determinación de cuánto se usará la licencia por enfermedad pagada depende del empleado.

Sí, si un empleado no califica para usar la licencia por enfermedad pagada, o si ha agotado la licencia por enfermedad, puede haber otra licencia disponible. Si existe una política de vacaciones o tiempo libre pagado, un empleado puede optar por tomar dicha licencia y ser compensado siempre que los términos de la política de vacaciones o tiempo libre pagado permitan la licencia en esta circunstancia.

B. ¿CUÁNTO TIEMPO LIBRE PAGADO ESTÁ DISPONIBLE?

La cantidad de días de enfermedad disponibles depende de las políticas del empleador, aunque California requiere que los empleadores proporcionen un mínimo de tres días de licencia por enfermedad pagada y algunas ciudades requieren aún más. Los empleados que trabajan para empleadores de 50 o más personas tienen más derechos y pueden ser elegibles para hasta doce semanas de tiempo libre no remunerado. Los empleados enviados a casa, pero se les pide que trabajen, deben ser compensados por ese trabajo sin pérdida de licencia por enfermedad.

La Ley de 2014 de "Healthy Workplaces, Healthy Families" (Código de laboratorio, §§ 245-249, 2810.5) exige que todos los empleadores de California proporcionen a los empleados elegibles al menos **tres días de licencia por enfermedad remunerada**. Los Ángeles, San Diego, San Francisco, Santa Mónica, Oakland, Berkeley y Emeryville también tienen ordenanzas locales que requieren hasta seis o **nueve días de licencia por enfermedad por año**. Busca en Google tu ciudad y "enfermo pagado" para averiguar exactamente cuánto cuesta para tu ciudad.

Además, el 18 de marzo, el Congreso aprobó la Ley de Respuesta al Coronavirus "Familias Primero" para proporcionar licencia por enfermedad pagada de emergencia y licencia familiar pagada de emergencia. Este proyecto de ley proporciona dos semanas de licencia por enfermedad pagada (hasta un máximo de \$ 511 por día o \$ 200 por día si cuida a un familiar enfermo o un niño cuya escuela o guardería está cerrada) para trabajadores que están enfermos, en cuarentena, buscando diagnóstico o atención preventiva para el coronavirus, o si cuida a familiares enfermos. Esto es para empleados, contratistas independientes, trabajadores independientes que pagan impuestos de nómina (la mayoría

lo hacen) y que están empleados por un empleador que tiene menos de 500 empleados. Debe haber trabajado al menos 30 días para calificar. Esta ley vence el 31 de diciembre de 2020.

EDD también administra los beneficios de Permiso Familiar Pagado (PFL), permitiendo hasta seis semanas de PFL a la tasa SDI a los californianos que no pueden trabajar porque están cuidando a un familiar enfermo o en cuarentena con COVID-19, si está certificado por un médico profesional.

NO PIERDA DINERO Y APLIQUE CUANTO ANTES. PUEDE APLICAR AQUÍ:

[https://www.edd.ca.gov/Disability/How to File a PFL Claim in SDI Online.htm](https://www.edd.ca.gov/Disability/How_to_File_a_PFL_Claim_in_SDI_Online.htm)

C. ¿PUEDE MI EMPLEADOR TOMAR REPRESALIAS EN MI CONTRA?

Los empleadores que toman represalias contra los empleados por tomarse una licencia por enfermedad que exige la ley **corren el riesgo de responsabilidad por demandas por despido injustificado**. Lo que está claro es que las cantidades legalmente requeridas de licencia por enfermedad no son suficientes, especialmente si un trabajador está tratando de pasar una cuarentena de 14 días o enfrenta incertidumbre con los miembros vulnerables de su hogar. Los trabajadores que a menudo se clasifican erróneamente como contratistas independientes tienen los mismos derechos de licencia por enfermedad que los empleados bajo AB 5, incluso si su empleador los llama un "contratista independiente". Los empleados mal clasificados pueden presentar reclamos en la corte o en el Departamento de Aplicación de Normas Laborales (DLSE).

D. ¿HAY PERMISOS DISPONIBLES SIN PAGO?

Para las personas que trabajan para un empleador con al menos 50 empleados dentro de un radio de 75 millas de su lugar de trabajo, la ley de California exige que los empleadores **otorguen doce semanas de licencia laboral protegida** cada año bajo la Ley de Licencia Médica Familiar (FMLA) o la Ley de Derechos Familiares de California (CFRA) para una "condición de salud grave" del empleado o un miembro de su familia. Para calificar para esta licencia, el empleado debe haber trabajado para el empleador durante al menos un año en total durante su vida y haber trabajado al menos 1,250 horas en el último año calendario. Por lo tanto, si un empleado o miembro de la familia contrata COVID-19, es probable que estén protegidos por las leyes de licencia médica. Estas leyes también pueden proteger a las personas con sistemas inmunes comprometidos si un médico los retira del trabajo porque ellos o un miembro de su familia padecen una afección crónica.

Es importante comprender que la licencia de FMLA y CFRA **no está pagada (aunque el Seguro de Incapacidad del Estado puede estar disponible como se describe anteriormente)**.

4. ¿QUÉ PASA SI SOY VULNERABLE A COVID-19?

A. LA LEY DE DERECHOS DE DISCAPACIDAD DE CALIFORNIA PROPORCIONA ACOMODO DEL TRABAJO RAZONABLE

La ley requiere que los empleadores consideren ofrecer permisos de trabajo o de ausencia médica como una acomodación razonable bajo la Ley de Vivienda y Empleo Justo de California (FEHA) para las personas que califican como discapacitadas según la ley. Este es un análisis caso por caso, pero los empleados con sistemas inmunes comprometidos o que están en riesgo médico deben hacer valer sus derechos y solicitar las adaptaciones que necesitan para mantenerse seguros.

Se requiere que los empleadores de California con al menos 5 empleados proporcionen adaptaciones razonables, a menos que puedan cumplir con un estándar muy alto para demostrar que hacerlo causaría una dificultad excesiva.

La mejor práctica es presentar documentación escrita de la discapacidad y la necesidad de la adaptación, incluida una nota del médico. Si eso no es posible dado el sistema de salud afectado, los empleados pueden explicar su necesidad de adaptaciones a su empleador y consultar la información disponible públicamente para justificar la necesidad de adaptaciones razonables.

Por ejemplo, el Departamento de Salud Pública de California insta a las personas de alto riesgo a "quedarse en casa tanto como sea posible", y el Departamento de Salud Pública de San Francisco insta a los trabajadores a trabajo a distancia (teletrabajar) si es posible" y "evitar el contacto con personas enfermas". . "

Las condiciones y riesgos extraordinarios de COVID-19 ampliarán el rango de empleados que califican para acomodaciones razonables bajo la FEHA. La discapacidad según la FEHA se entiende en términos generales como una discapacidad física, incluida una afección que afecta el sistema inmunológico y limita una actividad importante de la vida. La ley ya reconoce que las "actividades principales de la vida" incluyen la interacción con otros, el trabajo y las funciones principales del sistema inmunitario. Hay una excepción que se refiere al resfriado común y la gripe común, pero no hay nada común sobre COVID-19, por lo que esa excepción no debería aplicarse.

El objetivo de las adaptaciones razonables es mantener al empleado trabajando (y ganando un cheque de pago). Entonces, la primera posibilidad a considerar es el teletrabajo. **El teletrabajo es una acomodación razonable donde le permite al empleado continuar desempeñando las funciones esenciales de su trabajo.** Para los empleados que pueden trabajar por computadora, videoconferencia y teléfono, esta es una opción ideal. Los empleadores pueden rechazar esta acomodación si permitir que el teletrabajo del empleado imponga una carga excesiva a las operaciones del empleador.

Si no se puede hacer un trabajo de forma remota, un alojamiento de último recurso es un permiso de ausencia, que es una opción según la ley donde "es probable que el permiso sea efectivo para permitir que el empleado regrese al trabajo al final del permiso, con o sin ajustes razonables adicionales, y no crea dificultades excesivas para el empleador".

B. ¿PUEDE MI EMPLEADOR RECHAZAR UN "ALOJAMIENTO RAZONABLE" O TERMINARME POR SOLICITAR UNO?

Los empleadores no pueden tener políticas generales que rechacen el teletrabajo o las licencias médicas (o cualquier otro alojamiento posible). En cambio, los empleadores deben participar en un proceso interactivo de buena fe para encontrar una acomodación razonable y efectiva.

La ley de California prohíbe la discriminación o las represalias contra una persona con discapacidad, incluso disciplinarlas, tratarlas de manera diferente a otros trabajadores o despedirlas. Esta protección se extiende a las personas que el empleador asume o "considera" como una persona con discapacidad. Si bien los empleadores pueden requerir documentación médica de una discapacidad y las limitaciones de los empleados, no pueden obligar a los empleados a revelar una condición de salud o discapacidad específica.

5. ¿QUÉ SUCEDE SI ALGUIEN CON EL QUE VIVO ES VULNERABLE A COVID-19?

La Ley de Derechos de la Familia de California (CFRA), discutida anteriormente, requiere doce semanas de licencia de trabajo protegido para los empleados cubiertos que cuidan una "condición de salud grave" de un miembro de la familia. Hasta seis semanas de beneficios de Permiso Familiar Pagado (PFL) están disponibles a través del EDD. Solicite aquí:

https://www.edd.ca.gov/Disability/How_to_File_a_PFL_Claim_in_SDI_Online.htm

Los empleados también están protegidos por la Ley de Vivienda y Empleo Justo de California (FEHA) contra la discriminación o las represalias, como el acoso o la

terminación indebida, debido a una relación o asociación conocida con alguien con una discapacidad conocida. Esto incluye hacer una solicitud de acomodo razonable, ya sea que esa solicitud sea otorgada o no. Si bien ningún tribunal aún se ha pronunciado sobre el tema específico de si un empleador debe otorgar una acomodación basada en la discapacidad de un miembro de la familia, un Tribunal de Apelaciones que consideró esta cuestión discutió la posibilidad de que la ley "pueda interpretarse razonablemente que requiere acomodación basada en la asociación del empleado con una persona con discapacidad física."

Se recomienda encarecidamente revisar este tipo de situación compleja con un abogado familiarizado con la legislación laboral.

6. ¿QUÉ PASA SI SOY O PODRÍA SER EXPUESTO AL COVID-19 EN MI LUGAR DE TRABAJO?

A. PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES Y LESIONES DEL EMPLEADOR

En cumplimiento de su misión de garantizar lugares de trabajo seguros y hacer cumplir los requisitos para que todos los empleadores tengan un Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades, Cal/OSHA ha emitido Directrices provisionales para la industria general y otras industrias específicas, como proveedores de cuidado infantil y trabajadores de la salud, de COVID -19. Estas pautas incluyen alentar activamente a los empleados enfermos a quedarse en casa, enviar a los empleados con síntomas respiratorios agudos a casa de inmediato y preparar un plan de respuesta ante un brote en caso de un brote.

Para un empleado preocupado por la seguridad en el lugar de trabajo, la denuncia de irregularidades "interna" es una actividad protegida cuando se presenta una queja a un gerente que identifica hechos que podrían violar los requisitos de Cal/OSHA. Para situaciones más serias, se pueden presentar quejas formales ante Cal/OSHA, y la documentación escrita podría ayudar si el empleador disputa que se produjeron denuncias internas.

Un empleado también puede negarse a realizar un trabajo que resultaría en una violación de Cal/OSHA que cree un peligro real y aparente para el empleado o sus compañeros de trabajo. Estas situaciones son complejas, y se recomienda consultar con un abogado, ya que un empleador puede tomar la posición de que una falta indocumentada de ir al trabajo es una razón comercial no represalia para terminar el empleo.

El Departamento de Salud Pública y los Oficiales de Salud del Condado determinan qué negocios y funciones precisas se consideran "esenciales".

B. COMPENSACIÓN AL TRABAJADOR

Los empleadores son responsables de proporcionar compensación a través del sistema de compensación del trabajador por lesiones que surjan en el curso del empleo.

Un trabajador lesionado que estuvo expuesto y contrajo COVID-19 en su trabajo oa través de él puede presentar un reclamo completando el formulario DWC1 (google esta en línea) y enviándolo a su empleador.

Cualquier exposición en el lugar de trabajo debe ser un factor importante que contribuya a la lesión de un empleado. Los empleadores frecuentemente disputan si una lesión está relacionada con el trabajo. Estas disputas generalmente son resueltas por la Junta de Apelaciones de Compensación del Trabajador con base en el informe médico de un médico forense calificado por el Panel designado por la División de Compensación del Trabajador, probablemente un especialista en inmunología o medicina interna.

Si se aprueba el reclamo, los beneficios incluyen el reemplazo de salario por incapacidad temporal, atención médica y compensación por incapacidad permanente.

Desafortunadamente, los contratistas independientes mal clasificados que son empleados bajo la nueva **"Prueba ABC" de AB 5 (2019)** no son elegibles para la compensación del trabajador hasta el 1 de julio de 2020.

7. ¿QUÉ SUCEDE SI ESTOY TERMINADO O RETIRADO?

Tenga en cuenta que una rescisión en este momento en California podría ser una rescisión injusta según el Código Laboral, secciones 233 y 246, y siguientes. La orden actual de estadía en el hogar activa el derecho a dos semanas de vacaciones pagadas bajo la nueva legislación federal.

Discutir a los empleados en lugar de despedirlos está posiblemente diseñado para evitar pagar tiempo por enfermedad. Esto también supone que la empresa no se declarará en quiebra.

El Código Laboral § 246.5 establece en la parte relevante: "Un empleador no debe negarle a un empleado el derecho de usar los días de enfermedad acumulados, despedirlo, amenazarlo con despedirlo, degradarlo, suspenderlo o de ninguna manera discriminar a un empleado por usar días de enfermedad acumulados, intentando ejercer el derecho de usar los días de enfermedad acumulados, presentar una queja ante el departamento o alegar una violación de este artículo, cooperar en una investigación o enjuiciamiento de una

supuesta violación de este artículo, u oponerse a cualquier política, práctica o acto que esté prohibido por Este artículo."

Los permisos son obligatorios de tiempo libre sin paga. Los permisos pueden ser vistos como una buena solución porque la compañía reduce sus gastos de nómina mientras mantiene su fuerza laboral en su lugar.

En general, los permisos caen en dos categorías, semana parcial y semana completa. Según la ley de California, los permisos de una semana parcial están permitidos, pero pueden ser complicados. Primero, las reducciones salariales deben hacerse antes del permiso para evitar ser visto como una "deducción" del salario de un empleado exento por los días de trabajo perdidos. Las reducciones anticipadas en el salario de los empleados asalariados para reflejar las necesidades comerciales a largo plazo no destruyen la base salarial de la exención de un empleado. Pero las deducciones diarias o de corto plazo del salario de un empleado sí lo serían. En ese sentido, los empleadores deberían considerar implementar los cambios durante un período de tiempo considerable, haciendo que parezca más un ajuste a los pronósticos económicos a mediano o largo plazo que una reacción a corto plazo a las condiciones comerciales transitorias.

En segundo lugar, las empresas deben asegurarse de que el salario reducido no sea inferior al salario mínimo mensual para los empleados exentos.

El DLSE de California ha determinado que una licencia de una semana de empleados exentos debidamente ejecutada no resultará en que esos empleados pierdan una exención. Sin embargo, el permiso debe hacer que el empleado no realice ningún trabajo durante la semana laboral definida durante el permiso. Un empleado que realiza cualquier trabajo debe recibir el pago por la semana completa. Además, se debe avisar con anticipación razonable a los empleados antes de que comience el permiso. Al igual que con el permiso parcial de una semana, el salario del empleado no puede caer por debajo del umbral del salario mínimo para los empleados exentos.

Finalmente, los empleadores deben asegurarse de que el permiso no sea demasiado largo y tenga una fecha de regreso al trabajo claramente definida, lo que podría presentar un problema con el coronavirus.

Si el permiso es demasiado largo o si no se designa una fecha de regreso, se puede considerar una terminación, lo que da derecho al empleado a todos los salarios finales, incluidas las vacaciones. Cualquier pregunta, contácteme christina@chumphreyllaw.com o 805.618.2924 oficina.

8. OTRAS MEDIDAS QUE PUEDE TOMAR PARA REDUCIR SUS GASTOS Y ALIVIAR LA PÉRDIDA DE SALAR

Muchos prestamistas le permiten posponer los pagos de préstamos para automóviles y tarjetas de crédito por hasta 90 días. Llame a su prestamista e infórmele sobre su situación.

El gobernador de California, Gavin Newsom, emitió una orden ejecutiva para detener todos los desalojos durante la pandemia. La orden está vigente hasta el 31 de mayo, con la opción de prorrogarse, y detiene los desalojos tanto para inquilinos como para propietarios. La orden no exime al inquilino de pagar el alquiler, y el arrendador todavía tiene la capacidad de recuperar el alquiler adeudado. Sin embargo, los individuos no pueden ser desalojados de su hogar por falta de pago.

La orden también solicita que las instituciones financieras detengan la actividad de ejecución hipotecaria y protejan contra el cierre de servicios públicos para las personas afectadas por COVID-19.

Además, el 18 de marzo, el presidente Trump ordenó al Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano (HUD) que suspendiera los desalojos y ejecuciones hipotecarias durante los próximos 60 días. La moratoria solo se aplica a los propietarios de viviendas con hipotecas aseguradas por la Administración Federal de Vivienda (FHA), una parte de HUD que asegura los préstamos hipotecarios realizados por prestamistas aprobados por la FHA. La moratoria solo cubre las hipotecas de la FHA para viviendas unifamiliares.

La orden no solo previene nuevas acciones de ejecución hipotecaria, sino que también suspende todas las acciones de ejecución hipotecaria actualmente en proceso.

La Agencia Federal de Financiamiento de la Vivienda (FHFA, por sus siglas en inglés), que supervisa a los bancos Fannie Mae, Freddie Mac y Federal Home Loan, está otorgando paciencia a los prestatarios afectados por el coronavirus por hasta 12 meses debido a dificultades.

9. RECURSOS ADICIONALES DISPONIBLES

Se necesitan protecciones adicionales durante esta emergencia de salud pública. El gobernador de California, Gavin Newsom, los miembros de la Legislatura de California y el Congreso de los Estados Unidos han anunciado planes para introducir una legislación que pueda proteger aún más a los trabajadores sujetos a una orden de aislamiento o cuarentena por parte de un funcionario de salud contra la discriminación o represalia, u ofrecer un mejor reemplazo salarial para las personas que están en cuarentena o cuidan a miembros de la familia. Estén atentos a esta publicación para actualizaciones continuas.

Para más información sobre COVID-19:

[Review of Families First Coronavirus Response Act](#)

[California COVID-19 Home Page](#)

[California Department of Public Health](#)

[California Labor & Workforce Development Agency FAQs](#)

[LWDA Summary Chart of Benefits](#)

[Employment Development Department Coronavirus FAQs](#)

[Department of Labor Standards Enforcement FAQs](#)

[Department of Fair Employment and Housing Regulations](#)

[Legal Aid at Work FAQs – English–Spanish–Chinese](#)

Tenga en cuenta que este documento fue elaborado a partir de una serie de recursos, incluido el blog de la Asociación de Abogados de Empleo de California, recursos del sitio EDD de California e información anecdótica proporcionada por otros abogados, incluido yo mismo. No constituye un consejo legal, pero tiene la intención de proporcionar solo una guía de referencia, debe hacer un seguimiento con un abogado o una agencia estatal o su prestamista para asegurarse de que la información contenida en este documento esté actualizada y sea precisa.