

Enfermedad por el Nuevo Coronavirus (COVID-19)

Actualizaciones recientes:

11/6/20: Se agregó un enlace a las instrucciones para las personas con síntomas. Se añadieron recursos para los trabajadores agrícolas.

El Departamento de Salud Pública (Salud Pública) está trabajando para garantizar que los trabajadores, empleadores y familias se mantengan saludables durante esta pandemia de COVID-19. A medida que los trabajadores regresan al trabajo, es importante tener en cuenta que el lugar de trabajo debe tener modificaciones en un esfuerzo para proteger la salud de los empleados y clientes.

COVID-19 se propaga principalmente de persona a persona a través de gotitas respiratorias producidas cuando una persona infectada tose, estornuda o habla. Las personas asintomáticas también pueden transmitir la infección. Estas gotitas pueden caer en la boca o la nariz de aquellas personas cercanas, o posiblemente ser inhaladas a los pulmones. Los estudios y la evidencia sobre el control de infecciones informan que estas gotitas generalmente viajan alrededor de 6 pies (aproximadamente dos brazos).

Este documento destaca algunas de las protecciones que los empleadores deben implementar para hacer que usted se mantenga saludable. En caso de que se enferme o necesite dejar su trabajo por otros problemas relacionados con COVID-19, este documento también proporciona información importante sobre los beneficios y recursos que están en su lugar para protegerlo.

QUÉ ESPERAR CUANDO REGRESE AL TRABAJO

Los empleadores han recibido instrucciones de seguir los protocolos específicos de salud pública del condado para proteger la salud de los empleados, e incluyen lo siguiente:

- Permitir que las personas que pueden realizar su trabajo desde casa lo hagan, especialmente para el personal vulnerable, como las personas mayores de 65 años, las embarazadas y las personas con problemas de salud crónicos. Se les ha pedido a los empleadores que reconfiguren los procesos de trabajo para aumentar las oportunidades para que los empleados trabajen desde casa y que cambien las tareas laborales, siempre que sea posible, para permitir que las personas vulnerables trabajen desde casa.
 - Si tiene inquietudes sobre su salud, consulte con su proveedor para determinar si regresar a un ambiente de trabajo fuera de su hogar es seguro para usted. Si no es seguro, hable con su empleador para ver si puede ser reasignado a tareas laborales que le permitan trabajar desde su casa.
- Alternar o escalonar los horarios de los turnos para que los empleados maximicen el distanciamiento físico en el lugar de trabajo y escalonar los descansos durante los turnos para garantizar el distanciamiento físico en las áreas de descanso.
- Indicar a los empleados que no vengán a trabajar si están enfermos o si están expuestos a una persona que tiene COVID-19.
- Realizar controles de síntomas antes de que los empleados entren al lugar de trabajo.
 - Durante estas revisiones le preguntarán acerca de los síntomas que puede estar experimentando y pueden o no incluir controles de temperatura en el lugar de trabajo.
 - Si desarrolla síntomas, se le pedirá que se vaya a casa y permanezca aislado. Consulte las instrucciones para personas con síntomas en ph.lacounty.gov/covidcare.
 - Si se le diagnostica COVID-19, se le pedirá que se aisle en su casa. Consulte las instrucciones de aislamiento para obtener más información en línea en ph.lacounty.gov/covidisolation.

Enfermedad por el Nuevo Coronavirus (COVID-19)

- Aquellos que hayan estado en contacto cercano con una persona infectada deberán ser puestos en cuarentena. Consulte las instrucciones de cuarentena para obtener información adicional sobre quién se considera un contacto cercano y qué deben hacer en línea en ph.lacounty.gov/covidquarantine
- Proporcionar un cobertor facial de tela sin costo para aquellos empleados que tengan contacto con el público u otros empleados durante su turno. Dependiendo del tipo de trabajo que se realice, algunos empleados también tendrán que usar otro equipo de protección, como guantes o caretas.
 - No es necesario que use un cobertor facial si está solo en una oficina privada o en otras áreas del espacio de trabajo donde otras personas no están presentes.
 - Asegúrese de lavar el cobertor facial después de cada uso.
- Espaciar los escritorios, estaciones de trabajo o líneas de producción por lo menos 6 pies y, si es necesario, incorporar otro tipo de barreras, como divisores de plexiglás, para garantizar el distanciamiento físico.
 - Es importante mantener una distancia de seis pies, tanto como sea posible, entre los compañeros de trabajo y los clientes o miembros del público con los que debe interactuar y asegurarse de usar el cobertor facial de tela.
- Asegurar que los empleados dispongan de desinfectante para manos y/o jabón y agua, y que los empleados tengan el tiempo adecuado para garantizar la limpieza frecuente de las manos.
- En la medida de lo posible, proporcionar a los trabajadores sus propias herramientas, equipos y espacio de trabajo. Si los instrumentos deben compartirse, se desinfectan entre turnos o uso.
- Establecer medidas que minimicen el contacto directo con los miembros del público, como los sistemas de pago sin contacto, e instituya la limpieza frecuente de superficies o áreas comúnmente tocadas.
- Proporcionar una copia de todos los protocolos de reapertura relevantes a todos los empleados.

Todos los protocolos específicos de salud pública del condado para restaurantes, establecimientos minoristas, manufactura, hoteles y otros empleadores están disponibles en línea en:

<http://publichealth.lacounty.gov/media/Coronavirus>.

Si considera que su empleador no cumple con los protocolos de salud pública y le gustaría denunciar una violación puede comunicarse con el Centro de atención al cliente al (888) 700-9995 (lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m.) o por correo electrónico: Ehmail@ph.lacounty.gov

RESUMEN DE BENEFICIOS DISPONIBLES PARA TRABAJADORES IMPACTADOS POR COVID-19

Beneficios por discapacidad

Seguro de discapacidad (https://www.edd.ca.gov/disability/am_i_eligible_for_di_benefits.htm)

- Si no puede trabajar debido a la cuarentena o una enfermedad relacionada con COVID-19 (certificado por un profesional médico)
- Incluye pagos de beneficios a corto plazo a trabajadores elegibles que tienen una pérdida total o parcial de salarios debido a una enfermedad no relacionada con el trabajo, lesión o embarazo.

Beneficios de licencia paga

Permiso de licencia familiar paga

(https://www.edd.ca.gov/disability/Am_I_Eligible_for_PFL_Benefits.htm)

Enfermedad por el Nuevo Coronavirus (COVID-19)

- Si no puede trabajar porque está cuidando a un familiar enfermo o en cuarentena con COVID-19 (certificado por un profesional médico)
- Supone hasta seis semanas de pago de beneficios a los trabajadores elegibles que tienen una pérdida parcial o total de salarios porque necesitan tiempo libre para cuidar a un familiar gravemente enfermo.

Seguro de desempleo (y cualquier programa extendido de beneficios de UI, por sus siglas en inglés) (<https://unemployment.edd.ca.gov/>)

- Si ha perdido su trabajo o le han reducido sus horas por razones relacionadas con COVID-19.
- Supone pagos parciales de beneficios de reemplazo salarial a los trabajadores que pierden su trabajo o que reducen sus horas, sin que sea su propia culpa.

Asistencia de desempleo pandémico (https://www.edd.ca.gov/about_edd/coronavirus-2019/pandemic-unemployment-assistance.htm)

- Si ha perdido su trabajo o negocio o le han reducido sus horas o servicios por razones relacionadas con COVID-19.
- Supone pagos parciales de beneficios de reemplazo salarial para dueños de negocios, trabajadores independientes, contratistas independientes, aquellos que tienen un historial laboral limitado, aquellos que han cobrado todos los beneficios de UI (por sus siglas en inglés) para los que son elegibles y para otros que no son elegibles para beneficios regulares de UI que están desempleados, parcialmente desempleados, incapaces de trabajar o con imposibilidad para trabajar como resultado directo de COVID-19.

Licencia por enfermedad pagada de California (https://www.dir.ca.gov/dlse/paid_sick_leave.htm)

- Si usted o un miembro de su familia están enfermos o reciben atención preventiva, incluso cuando las autoridades civiles recomiendan la cuarentena o el aislamiento.
- La licencia que ha acumulado, o su empleador le ha proporcionado bajo la ley de Licencia por Enfermedad Pagada. Esto puede ser de 1 hora acumulada por cada 30 horas trabajadas o 3 días/24 horas proporcionadas por año; el empleador puede limitar la acumulación a las 48 horas y usarla a los 3 días o 24 horas, lo que sea mayor, dentro de un período de 12 meses.
- Se le paga a usted a su tarifa de pago regular o un promedio basado en los últimos 90 días.

Licencia COVID-19 de California por enfermedad pagada suplementaria para trabajadores del sector alimentario (Orden ejecutiva N-51-20)

(<https://www.dir.ca.gov/dlse/FAQ-for-PSL.html>)

- Si usted es un "Trabajador del sector alimentario" y (1) está sujeto a una orden gubernamental de cuarentena o aislamiento relacionada con COVID-19, (2) ha sido aconsejado por un proveedor de atención médica para que se ponga en cuarentena o se auto aisle debido a preocupaciones relacionadas al COVID-19 o (3) tienen prohibido trabajar por la entidad contratante del trabajador debido a problemas de salud relacionados con COVID-19.
- Se le paga a usted a su tasa de pago regular, el salario mínimo estatal o el salario mínimo local, el que sea más alto.

Ley Federal de Respuesta al Coronavirus de las Familias Primero (FFCRA, por sus siglas en inglés) Licencia por enfermedad pagada de emergencia

(<https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic>)

- Si no puede trabajar (o teletrabajar) porque:

Enfermedad por el Nuevo Coronavirus (COVID-19)

- (1) Está sujeto a una orden de aislamiento o cuarentena federal, estatal o local relacionada con COVID-19.
 - (2) Un proveedor de atención médica le ha aconsejado que se aisle en cuarentena debido a preocupaciones relacionadas con COVID-19.
 - (3) Tiene síntomas de COVID-19 y busca un diagnóstico médico.
 - (4) Usted está cuidando a un individuo que está sujeto a una orden como se describe en el subpárrafo (1) o ha sido informado como se describe en el párrafo (2).
 - (5) Usted está cuidando a un niño cuya escuela o lugar de cuidado ha sido cerrado, o cuyo proveedor de cuidado de niños no está disponible, por razones relacionadas con COVID-19.
 - (6) Está experimentando cualquier otra condición sustancialmente similar especificada por el Secretario de Salud y Servicios Humanos.
- Incluye hasta 80 horas de licencia por enfermedad pagada para empleados que trabajan para empleadores públicos o empleadores privados con menos de 500 empleados. (Se pueden aplicar algunas excepciones, incluida la exención para pequeñas empresas de proporcionar licencias pagas para el cuidado de niños).

Licencia familiar y médica pagada de emergencia de FFCRA (<https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic>)

- Si no puede trabajar (o teletrabajar) porque necesita un permiso para cuidar a un niño cuya escuela o lugar de cuidado ha sido cerrado, o cuyo proveedor de cuidado de niños no está disponible, por razones relacionadas con COVID-19.
- Incluye hasta 10 semanas adicionales de licencia paga para empleados que trabajan para empleadores públicos o empleadores privados con menos de 500 empleados. (Se pueden aplicar algunas excepciones, incluida la exención para pequeñas empresas).

Licencia por enfermedad pagada suplementario del gobierno local para COVID-19

(<http://file.lacounty.gov/SDSInter/bos/supdocs/145514.pdf>)

- Si vive en la ciudad de Los Ángeles o en áreas no incorporadas del condado de Los Ángeles, puede ser elegible para una licencia por enfermedad pagada complementaria por razones relacionadas con COVID-19 si no está cubierto por la FFCRA.
- Incluye hasta 80 horas de licencia por enfermedad remunerada suplementaria para empleados cubiertos.
- Varía según la localidad: [LA City, condado de LA no incorporado](#)

Beneficios de compensación para trabajadores

Compensación de trabajadores

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

- Si se reportó al lugar de trabajo de su empleador entre el 19 de marzo y el 5 de julio de 2020 y dio positivo o le diagnosticaron una enfermedad relacionada con COVID-19, puede ser elegible para los beneficios de compensación para trabajadores bajo la Orden Ejecutiva emitida por el Gobernador Newsom el 6 de mayo.
- Según la [Orden ejecutiva N-62-20](#), puede recibir pagos por incapacidad temporal (IT) después de agotar los beneficios específicos de licencia por enfermedad pagados por el COVID-19 federales o estatales. Puede tener derecho a pagos de IT por hasta 104 semanas. Los pagos de IT se detienen cuando usted regresa a trabajar, su médico le dé el alta para trabajar o su médico le indique que su enfermedad ha mejorado tanto como puede hacerlo.
- IT generalmente paga dos tercios del salario bruto que usted pierde mientras se recupera de una enfermedad o lesión relacionada con el trabajo, hasta un monto semanal máximo establecido por la ley. Además, los empleados elegibles tienen derecho a tratamiento médico y pagos adicionales si un médico determina que usted sufrió una discapacidad permanente debido a la enfermedad.

Enfermedad por el Nuevo Coronavirus (COVID-19)

PREGUNTAS FRECUENTES

1. ¿Se me permite trabajar durante la pandemia de COVID-19?

Depende de cuál sea tu trabajo. Los trabajadores en sectores que pueden abrir, según la [Orden Oficial de Salud](#) del Condado de Los Ángeles, pueden trabajar. A cualquier persona se le permite trabajar desde su hogar siempre que lo haya acordado con su empleador.

2. ¿Qué puedo hacer si mis horas se reducen debido a COVID-19?

Puede solicitar el [seguro de desempleo \(UI, por sus siglas en inglés\)](#). Si perdió su trabajo o le redujeron sus horas y cumple con los requisitos de elegibilidad, es posible que pueda recibir los beneficios del Seguro de Desempleo (UI) del Departamento de Desarrollo de Empleo (EDD, por sus siglas en inglés) de California.

Puede ser elegible para UI si tiene ingresos reportados en un W2 y cumple con alguno de estos:

- Está total o parcialmente desempleado. Esto incluye despidos, licencias, salarios reducidos u horas reducidas. Aún puede recibir beneficios de desempleo mientras trabaja, dependiendo de su paga.
- La escuela de su hijo está cerrada y debe faltar al trabajo para cuidarlos.
- Su reclamo de UI anterior ha expirado.

Consulte la [Guía para solicitar beneficios de desempleo](#) para obtener más información. Es importante tener en cuenta que el estado ha eliminado el [período de espera](#) de una semana para el seguro de desempleo y discapacidad para los californianos que pierden el trabajo como resultado del brote de COVID-19. Esto significa que puede cobrar beneficios durante la primera semana que estuvo sin trabajo o que tuvo un horario reducido y no está obligado a buscar trabajo cada semana para ser elegible para los beneficios.

Asegúrese de chequear la [página web](#) del EDD para ver las últimas noticias.

3. No puedo trabajar porque estoy cuidando a un ser querido que está enfermo. ¿Hay algún permiso para el que sea elegible?

Es posible que pueda usar la licencia por enfermedad paga. La licencia por enfermedad paga 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 un miembro de la familia del empleado.

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

También puede presentar un [reclamo de licencia familiar pagada \(PFL, por sus siglas en inglés\)](#).

La licencia no pagada también puede estar disponible para usted a través de la Ley de Derechos de la Familia de California (CFRA, por sus siglas en inglés). Los empleados pueden tener derecho a hasta 12 semanas de licencia laboral protegida bajo CFRA para cuidar a un padre, cónyuge o un hijo dependiente con una afección médica grave. COVID-19 calificará como una condición de salud grave si resulta en la atención hospitalaria o el tratamiento continuo o la supervisión de un proveedor de atención médica. También puede calificar como una condición de salud grave si conduce a afecciones como la neumonía. Los empleados son elegibles para esta

Enfermedad por el Nuevo Coronavirus (COVID-19)

forma de licencia de trabajo protegida (CFRA) si trabajan para un empleador con al menos 50 empleados dentro de las 75 millas de su lugar de trabajo; han trabajado allí por al menos un año; y han trabajado al menos 1250 horas en el año antes de necesitar la licencia.

4. ¿Qué puedo solicitar si no puedo trabajar porque estoy enfermo o en cuarentena debido a COVID-19?

Es posible que pueda utilizar la [licencia por enfermedad](#) con goce de sueldo o presentar un [reclamo de Seguro de Incapacidad \(DI, por sus siglas en inglés\)](#). También puede presentar un [Reclamo de Compensación de Trabajadores](#) si sufrió una enfermedad de COVID-19 que surgió de una exposición durante el transcurso de su trabajo. Para obtener más información, consulte los [Recursos COVID-19 y la Compensación de los Trabajadores del Departamento de Relaciones Industriales de California](#).

La licencia no pagada o permiso sin goce de sueldo puede estar disponible para usted a través de la Ley de Derechos Familiares de California. Consulte [el sitio web del COVID-19](#) del Departamento de Empleo y Vivienda Justas de California para leer sus preguntas frecuentes sobre empleo.

5. ¿Qué opciones tengo si la escuela o la guardería de mi hijo cierran por razones relacionadas con COVID-19?

Si debe renunciar a su trabajo o reducir severamente sus horas, puede solicitar el [Seguro de desempleo \(UI\)](#).

También puede calificar para la [licencia por enfermedad paga de emergencia de FFCRA](#), que permite hasta 80 horas de licencia por enfermedad remunerada para los empleados que trabajan para empleadores públicos, o para empleadores privados con menos de 500 empleados. (Se pueden aplicar algunas excepciones, incluida la exención para pequeñas empresas de proporcionar vacaciones pagadas para el cuidado de niños).

Puede haber licencia por enfermedad pagada u [otra licencia pagada](#) que esté disponible para los empleados. Los empleados en los lugares de trabajo con 25 o más empleados también pueden recibir hasta 40 horas de licencia por año para emergencias específicas relacionadas con la escuela, como el cierre de la escuela de un niño o la guardería por parte de las autoridades civiles (consulte la [sección 230.8 del Código Laboral](#)). Si esa licencia es pagada o no, depende de las políticas de licencia pagada, vacaciones u otras vacaciones pagadas del empleador. Los empleadores pueden exigir a los empleados que usen sus vacaciones o beneficios de tiempo libre remunerado antes de que se les permita tomar una licencia no remunerada, pero no pueden exigir que los empleados utilicen la licencia por enfermedad remunerada. Sin embargo, un padre puede optar por utilizar cualquier licencia por enfermedad remunerada disponible para estar con su hijo como cuidado preventivo.

6. ¿Puede un empleador exigir a un trabajador que proporcione información sobre viajes recientes a países considerados de alto riesgo de exposición al coronavirus?

Sí. Los empleadores pueden solicitar que los empleados les informen si planean viajar, o si han viajado, a [países considerados por el Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades como áreas de alto riesgo para la exposición al coronavirus](#) (que actualmente es un viaje internacional).

7. ¿Puede un empleador enviar a los empleados a casa si muestran síntomas de COVID-19?

Sí. El CDC establece que los empleados que se enferman con síntomas de la enfermedad COVID-19 en el trabajo deben abandonar el lugar de trabajo. Los empleadores pueden pedirles a los empleados que presentan síntomas de COVID-19 que se vayan a sus casas. Los empleadores deben proporcionar cualquier licencia por enfermedad pagada que sea requerida por las leyes aplicables de licencia por enfermedad pagada. Si la licencia

Enfermedad por el Nuevo Coronavirus (COVID-19)

por enfermedad se agota, los empleados pueden tener derecho a otra licencia remunerada (incluyendo vacaciones o tiempo libre remunerado), o licencia no remunerada protegida por trabajo.

8. ¿Tiene derecho un empleado a una compensación por presentarse al trabajo y ser enviado a casa?

En general, si un empleado se reporta para su turno programado regularmente, pero se le proporciona menos de la mitad de su día de trabajo habitual o programado, el empleado debe ser compensado por al menos dos horas, o no más de cuatro horas, del pago de horas reportadas.

Por ejemplo, un trabajador que se reporta a trabajar por un turno de ocho horas y solo trabaja por una hora debe recibir cuatro horas de pago, una por la hora trabajada y tres como pago de horas reportadas para que el trabajador reciba pago por al menos la mitad del turno esperado de ocho horas.

Se publica en línea [información adicional sobre el pago de horas reportadas](#).

9. Durante una pandemia, ¿cuánta información puede solicitar un empleador a los empleados que informan sentirse enfermos en el trabajo?

Los empleadores pueden preguntar a los empleados si experimentan síntomas de COVID-19, como fiebre o escalofríos y tos. Los empleadores deben mantener toda la información sobre la enfermedad del empleado como un registro médico confidencial.

10. Durante una pandemia, ¿puede un empleador tomar las temperaturas de los empleados para determinar si tienen fiebre?

En general, medir la temperatura corporal de un empleado es un examen médico que solo se puede realizar en circunstancias limitadas. Sin embargo, según la información y orientación actual del CDC y de salud pública local, los empleadores pueden medir la temperatura corporal de los empleados con el propósito limitado de evaluar el riesgo que la presencia de los empleados representa para otros en el lugar de trabajo como resultado de la pandemia de COVID-19.

11. Durante una pandemia, ¿puede un empleador preguntar a los empleados por qué han estado ausentes del trabajo si el empleador sospecha que es por una razón médica?

Sí. Preguntar por qué un individuo no se presentó al trabajo no es una consulta relacionada con la discapacidad. Un empleador tiene derecho a preguntar por qué un empleado no se ha presentado a trabajar. Si un empleado revela una enfermedad o un motivo médico de ausencia, los empleadores deben mantener esa información como un registro médico confidencial.

12. ¿Qué información puede revelar un empleador si un empleado está en cuarentena, da positivo para COVID-19 o ha entrado en contacto con alguien que tiene el virus?

Los empleadores no deben identificar a dichos empleados por su nombre en el lugar de trabajo para garantizar el cumplimiento de las leyes de privacidad. Si un empleado da positivo o se sospecha que tiene COVID-19, el empleador deberá seguir las recomendaciones de salud pública locales, estatales o federales más actuales. Los empleadores deben tomar medidas adicionales en la dirección del departamento de salud pública local que puede incluir el cierre del sitio de trabajo, limpieza profunda y permitir o requerir el teletrabajo.

Enfermedad por el Nuevo Coronavirus (COVID-19)

Los empleadores pueden notificar a los empleados afectados de una manera que no revele la información personal relacionada con la salud de un empleado. Por ejemplo, el empleador podría hablar con los empleados o enviar un correo electrónico u otra comunicación por escrito indicando: "[Empleador] se enteró de que un empleado en [ubicación de la oficina] dio positivo por el virus COVID-19. El empleado recibió resultados positivos de esta prueba el [fecha]. Este correo electrónico es para notificarle que ha estado potencialmente expuesto a COVID-19 y debe comunicarse con su departamento de salud pública local para obtener orientación y para seguir cualquier posible acción que se tome en función de las circunstancias individuales".

13. Durante una pandemia, ¿puede un empleador exigir a sus empleados que usen equipos de protección personal (por ejemplo, mascarillas, guantes o batas) diseñados para reducir la transmisión de la infección por pandemia?

Sí. Un empleador puede requerir que los empleados usen equipo de protección personal durante una pandemia. Sin embargo, cuando un empleado con una discapacidad necesita una acomodación razonable relacionada (por ejemplo, guantes o batas sin látex diseñados para personas que usan sillas de ruedas), el empleador debe proporcionar estos, en ausencia de dificultades innecesarias.

14. Si un empleado está exento bajo la Ley de Normas Laborales Justas, ¿tiene derecho a un salario de una semana completa por interrupciones de trabajo debido al cierre de operaciones?

La Ley de Normas Laborales Justas impone limitaciones a la capacidad de los empleadores para deducir el pago de los salarios de los empleados exentos debido a interrupciones en el trabajo.

15. ¿Qué protecciones tiene un empleado si sufre represalias por usar su licencia por enfermedad pagada?

La Oficina del Comisionado del Trabajo [hace cumplir varias leyes](#) que protegen a los trabajadores de represalias si sufren acciones adversas por ejercer sus derechos laborales, como el uso de licencia por enfermedad o tiempo libre relacionado con una actividad escolar específica como se describe en la pregunta 4. Información adicional sobre [cómo presentar una queja de represalia o discriminación](#) se encuentra publicada en línea.

Hacer amenazas relacionadas a la inmigración contra los empleados que ejercen sus derechos bajo estas leyes es una represalia ilegal.

RECURSOS

- **Orden del oficial de salud del condado de Los Ángeles:** http://publichealth.lacounty.gov/media/Coronavirus/docs/HOO/2020_10_23_HOO_Safer_at_Home.pdf
- **Preguntas frecuentes sobre las leyes de licencia por enfermedad pagadas de California:** https://www.dir.ca.gov/dlse/paid_sick_leave.htm
- **Preguntas frecuentes sobre las leyes aplicadas por la Oficina del Comisionado de Trabajo de California** <https://www.dir.ca.gov/dlse/2019-Novel-Coronavirus.htm>
- **Guía para solicitar beneficios de desempleo:** <https://unemployment.edd.ca.gov/guide>
- **Últimas noticias del Departamento de Desarrollo del Empleo:** https://www.edd.ca.gov/about_edd/coronavirus-2019.htm
- **Cómo presentar un reclamo de licencia familiar pagada:** https://www.edd.ca.gov/Disability/How_to_File_a_PFL_Claim_in_SDI_Online.htm

Enfermedad por el Nuevo Coronavirus (COVID-19)

- Preguntas frecuentes del Departamento de Empleo y Vivienda Justa de California: https://www.dfeh.ca.gov/wp-content/uploads/sites/32/2020/03/DFEH-Employment-Information-on-COVID-19-FAQ_ENG.pdf
- Recursos COVID-19 y compensación para trabajadores: <https://www.dir.ca.gov/dwc/Covid-19/Index.html>
- Beneficios para los trabajadores afectados por COVID-19: <https://www.labor.ca.gov/coronavirus2019/#chart>
- COVID-19 y el lugar de trabajo estadounidense (recursos): <https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic>
- Junta de Relaciones Laborales Agrícola: 1 (800) 449-3699 <https://www.labor.ca.gov/wp-content/uploads/2020/09/ENG-Agricultural-Workers-Know-Your-Rights-Guide-Covid-8.18.20-pm-FINAL.pdf>