

# Preguntas frecuentes para una reapertura prudente para los trabajadores y empleadores

## Modificaciones a las Normas Temporales de Emergencia

Después del voto del 17 de junio por la Junta de Normas de Seguridad y Salud Ocupacional para adoptar [las modificaciones](#) a las normas temporales de emergencia sobre prevención de COVID-19. El gobernador Gavin Newsom firmó una [orden ejecutiva](#) para permitir que las modificaciones entren en vigor el 17 de junio. Las normas modificadas reflejan las últimas guías estatales de salud pública para COVID-19. Las actualizaciones incluyen cambios a los requisitos de cubiertas de cara y distanciamiento físico. Se puede encontrar más información sobre las modificaciones a las normas temporales de emergencia sobre prevención de COVID-19 en las [preguntas comunes de Cal/OSHA](#).

**28 de Julio de 2020**

Proteger a los empleados, los empleadores y el público es absolutamente fundamental para la reapertura de los lugares de trabajo con seguridad.

Estas preguntas frecuentes abordan muchas cuestiones relacionados con el lugar de trabajo a medida que el estado de California procede con [la guía de resiliencia](#).

### Obligaciones del empleador para mantener el lugar de trabajo y los empleados protegidos

**1. P: ¿Cuáles son las precauciones de salud y seguridad que mi empleador debe proporcionar a los empleados en respuesta al COVID-19?**

R: Cal/OSHA y el Departamento de Salud Pública de California (CDPH, por sus siglas en inglés) publicó una guía que cubre 32 industrias y videos multilingües enfocados en la salud y seguridad de los empleados para ayudar a educar a los empleados. La [guía y los recursos específicos](#) de la industria sirven como guía para que los empleadores la puedan utilizar para cumplir con las obligaciones legales existentes para desarrollar e implementar un programa escrito de prevención de lesiones y enfermedades para identificar y eliminar los riesgos en el trabajo y entrenar a los empleados en cómo evitar esos riesgos, tales como el COVID-19.

Los empleadores deben analizar lo que sea pertinente de la guía para sus lugares de trabajo con el objetivo de desarrollar medidas de cuidados y precauciones aplicables a los negocios de la industria. De acuerdo con la guía proporcionada, cada empleador debe implementar un plan que sea específico para su lugar de trabajo, identificar todas las zonas y las tareas con exposición potencial al COVID-19 e incluir medidas de control para eliminar o reducir dichas exposiciones.

**2. P: ¿Qué medidas adicionales debe tomar mi empleador para proteger a mis compañeros y a mí si alguien con quien trabajo resulta positivo de COVID-19?**

R: Si un trabajador está diagnosticado positivo de COVID-19, su empleador debe seguir los pasos de [la guía del CDPH para el empleador](#) poder hacer frente a un brote en el lugar de trabajo. Entre otras cosas, su empleador debe:

- Indicar a los empleados a permanecer en sus casas y notificar al empleador si tienen síntomas de COVID-19, si fueron diagnosticados con COVID-19 o si están a la espera de los resultados del análisis de COVID-19;
- [Reportar a Cal/OSHA](#) (solamente en inglés) sobre lesiones graves, enfermedades o muertes, incluso la hospitalización y el fallecimiento por COVID-19, aun si es incierta su relación con el trabajo; y
- Considerar hacerles análisis a los empleados del lugar de trabajo para la detección de nuevos casos.

Los empleados pueden ser elegibles para compensación de trabajadores, que incluyen tratamiento médico, beneficios temporales de indemnización salarial y, si aplica, beneficios para cualquier discapacidad permanente por un accidente o enfermedad relacionada a la ocupación/trabajo que afecte su capacidad para ganarse la vida. Bajo la [orden ejecutiva N-62-20](#), los empleados que contrajeron COVID-19 entre el 19 de Marzo y el 5 de Julio de 2020 y trabajaron bajo el mando del empleador en un lugar de trabajo distinto de sus hogares pueden ser presuntamente elegibles para los beneficios de compensación de trabajadores. La división de compensación de trabajadores ha publicado [información](#) (solamente en inglés) acerca de esta presunción.

Si un empleado no califica para la presunción bajo la Orden Ejecutiva, el empleado aún puede ser elegible para recibir la compensación de trabajadores. El empleado debe reunir ciertos requisitos mínimos, incluso probar que la lesión o enfermedad surgió a causa del trabajo.

Si le gustaría presentar un reclamo de compensación de trabajadores, puede solicitarle un formulario de reclamo a su empleador. En línea se encuentra disponible más información para [aquellos que sufrieron una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo](#).

### **3. P: ¿Debe mi empleador impedir que los trabajadores vayan a trabajar si le parece que tienen síntomas o dicen haber estado expuestos al COVID-19?**

R: Sí. Los trabajadores que parecen tener síntomas al llegar al trabajo o que se enfermen durante el día deben ser separados inmediatamente de los demás trabajadores, clientes y visitantes, y enviados a casa.

Si un empleado es expuesto a alguien que haya sido confirmado con COVID-19 (como alguien en su hogar) y reporta esta información, el empleador debe recomendarle a este empleado que se quede en su casa. El empleador también debe recomendarle al empleado que consulte con un profesional médico o el departamento de salud pública local sobre las medidas adicionales que pueden tomarse basadas en las circunstancias individuales. Dado que estas personas pueden haber tenido contacto estrecho con una persona que está diagnosticada con COVID-19, pueden ser sometidas a una orden formal de cuarentena local, basado en las órdenes de salud aplicadas en un condado determinado.

La [guía del CDPH para el empleador](#) para hacerle frente a un brote en el lugar de trabajo proporciona indicaciones adicionales que los empleadores deberían cumplir para controlar la propagación de COVID-19 en el lugar de trabajo.

Si un empleador le prohíbe a un empleado acudir al lugar de trabajo, el empleado puede tener derecho para recibir pago por ausencia bajo una de las siguientes leyes:

- **Pago Federal por enfermedad hasta unas posible 80 horas según la Ley de Respuesta al Coronavirus Las Familias Primero (FFCRA, por sus siglas en inglés).** Esta ley está en rigor por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos para los negocios con menos de 500 empleados. Un empleado puede ser elegible para este pago de acuerdo al tamaño del negocio, entre otros

factores. La División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos publicó [información adicional sobre la FFCRA en sus preguntas frecuentes](#) (solamente en inglés).

- **Pago de Horas de Enfermedad Suplementarias por COVID-19 en California.** Según la [orden ejecutiva N-51-20](#), las entidades de contratación con más de 500 empleados deben proporcionar hasta 80 horas de pago por enfermedad a los empleados del sector alimenticio que trabajan para o a través de la entidad de contratación. [Información adicional sobre horas de enfermedad pagadas suplementarias](#) (solamente en inglés), se publica en las preguntas frecuentes de este tema específico.
- **Pago de Horas de Enfermedad en California según el artículo 246 del Código Laboral de California.** Bajo la ley de California, los empleados acumulan un mínimo de una hora cada 30 horas trabajadas, donde un empleador puede limitar por política a no menos de 48 horas de pago por enfermedad al año; y puede limitar el uso de horas de enfermedad a un mínimo de tres días o 24 horas de enfermedad pagada acumuladas por año. Los empleadores también pueden proporcionar políticas que permiten mayor acumulación y uso de horas de enfermedad pagadas. En línea se encuentra publicada más información sobre [horas de enfermedad pagadas en California](#), al igual de [cómo se aplica al COVID-19](#).
- **Leyes locales sobre horas de enfermedad pagadas.** Ciertas localidades también tienen leyes sobre pago por enfermedad. Si hay empleados que se encuentran sujetos al decreto de pago por enfermedad, el empleador debe cumplir con las leyes tanto locales como estatales, que pueden diferir en algunos aspectos. El empleador debe proporcionar la disposición o el beneficio que sea más generoso para el empleado. Para obtener más información, los trabajadores deben consultar con el organismo local de aplicación de la ley a la localidad en la que trabajan.

Se encuentra publicado en línea los cuadros comparativos de las [leyes estatales y federales aplicables para horas de enfermedad pagadas](#) (solamente en inglés).

Adicionalmente, dependiendo de las circunstancias, el empleador puede ser responsable de compensar al empleado por el tiempo trabajado o por presentarse a trabajar cuando el empleado trabajó menos de la mitad de su jornada laboral habitual ("tiempo por presentarse a trabajar"). Se encuentra publicada en línea más información acerca de [pago por presentarse a trabajar](#) (solamente en inglés).

#### **4. P: ¿Qué es lo que puedo hacer si mi empleador no está implementando la guía para proteger a los trabajadores y al público de contagiarse con COVID-19?**

: Los empleadores en California tienen el deber de mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable, incluso equipar y utilizar los dispositivos de seguridad y las protecciones, y adoptar prácticas que sean razonablemente adecuadas para hacer que el lugar de trabajo sea seguro y saludable.

Los empleadores también deben contar con un sistema en marcha para que los empleados se puedan comunicar con su empleador sobre las cuestiones de salud y seguridad en el lugar de trabajo. Si su empleador no está implementando la guía para protegerlo a usted, otros trabajadores y al público en general del COVID-19 en el lugar de trabajo, usted puede expresar su preocupación por medio de los canales de comunicación designados previamente por su empleador. Si es necesario, usted también puede presentar una queja a la oficina del distrito de Cal/OSHA más cercana. La Ley de seguridad y salud ocupacional del estado de California de 1973 les otorga a los trabajadores el derecho de presentar una queja sobre los riesgos de salud y seguridad en el lugar de trabajo. El nombre de cualquier persona que presente una queja en Cal/OSHA debe mantenerse confidencial a menos que la persona solicite lo contrario.

Las quejas sobre los peligros en el lugar de trabajo pueden presentarse llamando por teléfono a la [oficina del distrito de Cal/OSHA más cercana a su lugar de trabajo](#), preferentemente durante el horario de oficina. Si usted no puede llamar durante el horario de oficina, también puede llamar fuera de ese horario. Si usted no puede llamar de ninguna manera, puede enviar un correo electrónico con su queja a la oficina del distrito correspondiente.

Ya sea que usted elija expresar sus inquietudes directamente con su empleador o presentar la queja en la oficina del distrito de Cal/OSHA más cercana, la ley prohíbe que su empleador lo discrimine o tome represalias contra usted por plantear sus inquietudes o quejas sobre las condiciones de seguridad o salud o las prácticas de trabajo para usted o sus compañeros.

### **5. P: ¿Qué debo hacer si sé que estuve expuesto al COVID-19 en el trabajo, pero todavía no tengo síntomas?**

R: Si alguien en su lugar de trabajo está positivo o ha sido diagnosticado con COVID-19, su empleador debe seguir la [guía del CDPH para el empleador para poder hacer frente a un brote en el lugar de trabajo](#). Esta guía también define quién está considerado que haya tenido "contacto cercano" con la persona que está positivo o fue diagnosticada con COVID-19.

Si usted sabe que ha estado en contacto cercano con alguien que está positivo o fue diagnosticado con COVID-19, pero no tiene síntomas, usted debe informarlo a su empleador y hacerse un análisis de COVID-19 en cuanto sea posible. Todos los trabajadores deben cumplir con el mandato de salud pública estatal y local, incluso las disposiciones de aislamiento y cuarentena. Si usted sabe que ha estado en contacto cercano con alguien que está positivo o fue diagnosticado con COVID-19, es muy probable que sea sometido a una cuarentena en la que se le requerirá que permanezca aislado durante un período determinado.

Si su empleador le pide que vaya a trabajar violando dichas disposiciones, usted puede [presentar una queja por represalias](#) (solamente en inglés).

En [línea](#) (solamente en inglés) podrá encontrar un resumen de los beneficios para los empleados afectados por el COVID-19.

## **Cubiertas Faciales**

### **6. P: ¿Puede mi empleador requerirles a otros trabajadores y a mí usar mascarillas para cubrir la cara como parte de las medidas de salud y seguridad del lugar de trabajo?**

R: Sí. El CDPH ha publicado una [guía](#) (solamente en inglés) en la que, con excepciones limitadas, requiere que las personas usen cubiertas faciales bajo las siguientes circunstancias:

- Adentro de cualquier lugar cerrado accesible al público
- Cuando se interactúa en persona con cualquier miembro del público (esto excluye a los compañeros de trabajo)
- Trabajar en cualquier espacio frecuentado por miembros del público, incluso, pero no limitado a, áreas de recepción, mostradores de servicio, baños públicos, salas de espera, zonas de servicio y otros espacios utilizados para interactuar con el público, independientemente si alguien del público se encuentra presente en ese momento
- Trabajar en cualquier lugar donde se prepara o se empaca comida para vender o distribuir a otros

- Trabajar en o caminar por zonas comunes como los pasillos, escaleras, ascensores y estacionamientos
- En cualquier lugar o zona cerrada en la que otras personas estén presentes cuando no se puede implementar el distanciamiento físico
- Conducir u operar cualquier transporte público o vehículo de paratransito, taxi o servicio de autos privados o un vehículo compartido cuando los pasajeros se encuentran presentes.
- Mientras que no es posible mantener el distanciamiento físico de 6 pies con las personas en los lugares públicos en el exterior

Se pueden encontrar detalles completos en la guía para el uso de las cubiertas faciales, incluso todos los requisitos y las excepciones a estas normas. Todos los empleados deben utilizar cubiertas faciales de acuerdo con estos requisitos y deben capacitarlos sobre su uso adecuado y cuidado.

### **7. P: ¿Debe mi empleador pagar por las cubiertas faciales que se utilizan en mi lugar de trabajo?**

R: La ley de California exige que los empleadores proporcionen, sin costo alguno para los empleados protecciones, como cubiertas faciales, cuando dichas protecciones sean razonablemente necesarias para hacer que el trabajo y el lugar de trabajo sean seguros y saludables. Toda cubierta facial debe cubrir la nariz y la boca efectivamente. Las condiciones bajo las cuales las cubiertas faciales deben utilizarse se encuentran establecidas en la guía de salud pública de CDPH abordadas anteriormente.

El empleador no puede cobrarles a los empleados por estas cubiertas faciales incluso si el empleador les permite a los empleados usar estas cubiertas faciales fuera del horario de trabajo en otros lugares. El empleador no está bajo una obligación legal de permitirles a los empleados utilizar las cubiertas faciales proporcionadas por el empleador fuera del horario laboral en otros lugares, cuando el empleado no se encuentra, entrando o saliendo del lugar de trabajo o de las instalaciones del empleador.

### **8. P: ¿Debe mi empleador requerir a los clientes usar mascarillas para cubrir la cara como parte de las medidas de salud y seguridad del lugar de trabajo?**

R: Sí. La [guía del CDPH](#) (solamente en inglés) requiere ampliamente que el público use cubiertas faciales, incluidos los clientes, en espacios cerrados comunes y públicos, al igual que en el exterior cuando el distanciamiento físico no es posible. Sin embargo, algunos clientes pueden no estar obligados a usar cubiertas faciales debido a riesgos específicos para la salud o debido a otra excepción de los requisitos de las cubiertas faciales descritos anteriormente. Se pueden encontrar detalles completos en [la guía para el uso de las cubiertas faciales](#) (solamente en inglés), incluso todos los requisitos y las excepciones limitadas de estas normas.

Las ordenanzas de salud pública locales pueden exigir que los empleadores tomen todas las medidas razonables para prohibirle el ingreso al lugar de trabajo a cualquier persona del público que no esté utilizando una cubierta facial. Cada empleador debe consultar las ordenanzas de salud pública estatal y locales aplicables y desarrollar procedimientos sobre cómo hará cumplir los requisitos de las cubiertas faciales en el lugar de trabajo.

### **Controles médicos**

### **9. P: ¿Debe mi empleador pagarme por el tiempo que pase en lugar de trabajo realizando ciertos controles médicos (incluso cuando se toma la temperatura) antes de comenzar un turno?**

R: Sí. Los empleadores tienen que pagarles a los empleados todas "las horas trabajadas", incluso el tiempo que el empleado se encuentra bajo el control del empleador. Los empleadores que les exigen a los empleados completar un control médico antes de iniciar su turno, incluso si se recomienda bajo la ordenanza de salud pública, deben compensar a los empleados por ese tiempo trabajado.

El término "horas trabajadas" significa el tiempo en el cual un empleado está sometido al control del empleador e incluye todo el tiempo que el empleado haya padecido o se le haya permitido trabajar, ya sea que lo haya hecho o no. Según esta definición, una forma de determinar si el tiempo que un empleado se encuentra realizando una tarea es compensable (esto es, si cuenta como tiempo "trabajado") es si el empleador ejerce control sobre el empleado al pedirle a este que realice una tarea.

Si el empleador exige que todos los empleados se realicen controles médicos (como la toma de la temperatura) en el lugar de trabajo antes de comenzar su turno, el tiempo en el que se completa el control médico, incluido el tiempo que esperan en la fila, formará parte del tiempo trabajado. Este requisito se aplica incluso si tales tareas se realizaron conforme a la guía de salud pública estatal o local, dado que el control se realiza por el pedido, y por lo tanto bajo el control, del empleador.

**10. P: ¿Está mi empleador obligado a pagarle a los empleados por los controles médicos requeridos (incluso los controles de la temperatura) en el lugar de trabajo del empleador, aunque los controles médicos duren muy poco tiempo?**

R: Sí, el empleador está obligado a compensar todas las horas trabajadas en el estado de California incluso si una tarea requerida lleva solo una pequeña cantidad de tiempo. No existe una norma "*de minimis*" en virtud de la ley de California. Por lo tanto, si un empleador exige controles médicos (tales como tomar la temperatura) en el lugar de trabajo del empleador, este debe compensar al empleado por ese tiempo trabajado, incluso si la toma de temperatura tan solo lleva una pequeña cantidad de tiempo para completar y registrar.

**11. P: Si mi empleador me exige que me realice un control médico (incluido la toma de temperatura) en el lugar de trabajo antes del comienzo del turno y me mandan a mi casa luego de un registro de alta temperatura, ¿mi empleador me tiene que pagar el tiempo por reportarme a trabajar?**

R: Generalmente, sí. Según la ley, los empleados que se presentan a trabajar y luego el empleador los envía a sus casas, aunque hayan trabajado menos de la mitad de su turno regular programado, tienen derecho a que se les pague por la mitad de su turno regular o programado, pero en ningún caso por menos de dos horas ni más de cuatro horas de su tasa de pago regular.

Para más información, el comisionado laboral cuenta con preguntas frecuentes con respecto al pago por presentarse a trabajar bajo condiciones normales y durante un estado de emergencia.

Un empleado también puede elegir usar horas de enfermedad pagadas de California o horas de enfermedad pagadas suplementarias por COVID-19 para complementar el pago por presentarse a trabajar bajo condiciones normales y durante el estado de emergencia. Se encuentran publicados en línea los cuadros comparativos de las leyes estatales y federales aplicables para pago por enfermedad, al igual que las preguntas frecuentes sobre las leyes que hace cumplir la comisionada laboral y la orden ejecutiva del Gobernador concerniente a las horas de enfermedad pagadas suplementarias por COVID-19 para trabajadores del sector alimenticio de negocios con 500 o más empleados.

**12. P: ¿Está mi empleador obligado a pagarme a los empleados gastos razonables si mi empleador exige que los empleados completen un control médico usando una aplicación particular para el teléfono celular?**

: Sí, en algunos casos. Si se le requiere al empleado utilizar un celular personal como parte de los controles médicos, el empleador debe pagar un porcentaje razonable de la factura del celular para compensar al empleado por la porción de tiempo que pasa en un celular personal siguiendo las instrucciones del empleador. Un método que puede utilizarse para calcular un porcentaje razonable es determinar qué porcentaje del tiempo total un empleado pasa en su teléfono celular por mes para el control médico exigido por el empleador. Como alternativa, un empleador puede proporcionar el teléfono sin costo al empleado y no se pedirá ningún reembolso.

**13. P: ¿Está mi empleador obligado a pagarme si él exige que yo me realice controles médicos, como tomarme la temperatura, en mi casa?**

R: Sí, en algunos casos. "Horas trabajadas" pueden incluir tareas que un empleador exige al empleado realizar de forma remota, incluso las tareas que determinan si un empleado puede o debe ir a trabajar al lugar de trabajo.

Si el tiempo empleado en el hogar realizando los controles médicos constituye horas trabajadas depende de las circunstancias de hecho de cada caso, incluido el nivel de control ejercido por el empleador. Por ejemplo, el tiempo utilizado en realizar los controles médicos es posible que no sea compensado con las horas trabajadas si el empleador tan solo pide que el empleado se tome la temperatura y haga un breve control de bienestar general antes de ir a trabajar para que puedan estar seguros de abstenerse de presentarse si están enfermos o son un riesgo para sus compañeros de trabajo. En general, esto no constituye las horas trabajadas porque el nivel de control es leve.

Opcionalmente, el tiempo en el que se realizan los controles médicos en sus hogares probablemente sea compensado como horas trabajadas si, por ejemplo, un empleador ordena que los empleados se presenten unos minutos antes de cada turno siguiendo un conjunto de procedimientos detallados utilizando una aplicación de teléfono celular en particular para tomar y registrar la temperatura y luego completar un cuestionario de salud de longitud no trivial y la información del resultado se transmite al empleador para que la revise. En ese caso, el empleador estaría ejerciendo un alto nivel de control sobre la manera y el tiempo de los controles médicos.

**Regresar al lugar de trabajo**

**14. P: ¿Puede mi empleador ordenarme volver al lugar de trabajo a pesar de que he podido realizar mi trabajo desde mi hogar?**

R: Sí, en algunos casos. El estado de California está abriendo los lugares de trabajo en fases a un ritmo designado para proteger al empleado y la salud y seguridad pública. Conforme a la [orden del funcionario de la salud pública estatal del 7 de mayo](#) (solamente en inglés), los negocios que tiene permitido abrir deben hacerlo de acuerdo con la [guía específica de la industria y los recursos](#) que establecen las modificaciones necesarias para cada negocio para proteger a los empleados y el público del riesgo del COVID-19 en los lugares de trabajo.

Si su lugar de trabajo tiene permitido abrir y su empleador ha revisado la guía que es pertinente para su lugar de trabajo, ha hecho un plan y lo puso en acción, su empleador puede necesitar que usted regrese al trabajo, independientemente que usted haya podido realizar sus tareas laborales en su hogar. Se alienta a los

empleados a que hablen con sus empleadores sobre las opciones de trabajo que sean compatibles con las órdenes de salud pública.

**15. P: ¿Qué puedo hacer si mi empleador me pide que regrese a mi lugar de trabajo, pero yo vivo con alguien que se encuentra en una categoría de alto riesgo?**

R: El CDPH ha publicado una guía de salud pública recomendando a las personas que tengan más de 65 años, inmunocomprometidos o con cierta condición de salud grave crónica (tales como enfermedades cardíacas, enfermedades pulmonares o diabetes) que permanezcan en sus hogares. Ya sea que pueda trabajar desde su casa debido a que vive con una persona que se encuentra en una de las categorías de alto riesgo puede depender de las ordenanzas de salud pública local y estatal y la guía en vigencia al momento de que su empleador le pida que vuelva a trabajar. Se alienta a los empleados a que hablen con sus empleadores sobre las opciones de trabajo que sean compatibles con las órdenes y la guía de salud pública. Dependiendo de sus obligaciones particulares y si su trabajo puede realizarse en casa, estas opciones pueden incluir el teletrabajo u horarios modificados.

Si no puede llegar a un acuerdo con su empleador sobre un arreglo alternativo de trabajo, usted puede tener otras opciones. En [línea](#) podrá encontrar un resumen de los beneficios para los empleados afectados por el COVID-19. También, la Ley de derechos familiares de California solicita que los empleadores amparados proporcionen a sus empleados elegibles con permiso sin goce de sueldo, pero con protección del trabajo para que cuide a un familiar con una condición de salud grave o cuando el empleado no puede trabajar debido a una condición de salud grave.

Las leyes de California protegen a los empleados en contra las represalias cuando eligen no trabajar cuando el ir a trabajar puede violar una ley local, estatal o federal, o una norma de seguridad o salud laboral.

**Exención de responsabilidad**

**16. P: ¿Puede mi empleador pedir a los empleados que firmen un formulario para la exención de responsabilidades conforme al Código Laboral como una condición para volver a trabajar?**

R: No. Es probable que un documento o contrato firmado por un trabajador que renuncie a la responsabilidad del empleador por violaciones de los derechos básicos mínimos en virtud del Código Laboral se considere inválido y pueda dar lugar a responsabilidad contra un empleador en virtud del artículo 432.6 a) del Código Laboral. Por ejemplo, los empleados del estado de California tienen derecho a obtener beneficios de compensación de trabajadores por lesiones que sucedan o enfermedades contraídas durante el desempeño del trabajo. Los empleados de California también tienen derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable. No se puede renunciar a estos derechos legales a beneficios.

Usted debe consultar con un abogado si su empleador le impide trabajar a menos que usted firme una renuncia de sus derechos a protección en el lugar de trabajo o tome represalia en su contra por ejercer su derecho conforme a la ley de California, incluso los beneficios de compensación de trabajadores. Si tomaron represalias contra usted por ejercer su derecho en el lugar de trabajo, usted puede presentar una [denuncia por represalia en la oficina del comisionado laboral](#).