



La guía del trabajador:

Sus derechos durante el coronavirus (COVID-19)

(última revisión el 21 de mayo 2020) *

LEGAL
AID AT
WORK

ÍNDICE

1. ¿Qué puedo hacer si mi empleador me despide o me descansa de mi trabajo?
2. ¿Qué puedo hacer si mi empleador reduce mis horas de trabajo?
3. ¿Qué puedo hacer si mi empleador reduce mi salario?
4. ¿Qué sucede si la escuela de mi hij@ o la guardería están cerrados y tengo que faltar al trabajo para cuidarlos?
5. ¿Qué sucede si soy un trabajador por obra/en la economía gig, un trabajador autónomo, o un contratista independiente?
6. ¿Cómo puedo obtener dinero si estoy enfermo o si estoy en cuarentena?
7. ¿Como puedo conseguir dinero si no puedo trabajar porque necesito cuidar a un familiar que está enfermo?
8. ¿Mi trabajo está protegido si me enfermo o estoy en cuarentena?
9. ¿Está protegido mi trabajo si necesito cuidar a un familiar enfermo?
10. ¿Qué sucede si mi empleador me discrimina o toma represalias contra mi porque estoy enfermo?
11. ¿Qué beneficios puedo recibir si soy indocumentado?
12. ¿Qué sucede si estoy embarazada y necesito tomar tiempo fuera del trabajo?
13. ¿Cómo aplico para recibir beneficios desempleo?
14. ¿Qué información necesito para iniciar un reclamo de desempleo?
15. ¿Qué sucede si ya agoté todos mis beneficios de desempleo o PUA?
16. ¿Qué sucede si me obligan trabajar pero no creo que sea seguro hacerlo?
17. Mi empleador me pidió que regrese a trabajar. ¿Mis beneficios del seguro de desempleo serán afectados si no regreso al trabajo?
18. ¿ Mi empleador me puede obligar a tomar días de vacaciones, o días de enfermedad pagadas?
19. ¿Qué pasa si todavía necesito pagar mis impuestos?
20. Otros recursos
21. Apéndice 1: Leyes locales de Tiempo Enfermedad Pagada

BET TZEDEK
JUSTICE FOR ALL

*Esta guía está destinada a proporcionar información precisa y general sobre los derechos legales relacionados con el empleo en California, a partir de la fecha indicada anteriormente. Sin embargo, debido a que las leyes y los procedimientos legales están sujetos a cambios frecuentes y diferentes interpretaciones, Legal Aid at Work, Centro Legal de la Raza y Bet Tzedek Legal Services no pueden garantizar que la información de esta guía sea actual ni ser responsable del uso que se le dé. poner. No confíe en esta información sin consultar a un abogado o la agencia apropiada sobre sus derechos en su situación particular. Tenga en cuenta que los términos Coronavirus y COVID-19 se usan indistintamente en este documento.

1. ¿Qué puedo hacer si mi empleador me despide o me descansa de mi trabajo?

- **Puede que Ud. califique para los beneficios del seguro de desempleo:** Si Ud. ha perdido su trabajo o si su empleador le descansó obligatoriamente sin pago, puede que Ud. califique para los beneficios del seguro de desempleo (*UI* o *Unemployment Insurance, en inglés*) a través del Departamento de Desarrollo del Empleo de California (*EDD* o *Employment Development Department, en inglés*).

¿Cuáles son los requisitos para obtener beneficios de desempleo?

- Debe de “tener la capacidad para trabajar y estar disponible para trabajar”. Eso significa que debe estar autorizado para trabajar en los EEUU y debe estar en buena salud. Si está enfermo, puede calificar para otros beneficios, como el Seguro Estatal de Incapacidad. Para más información, vea la [Pregunta 6](#).
- Por lo general, debe de estar buscando trabajo activamente para recibir estos beneficios, PERO si está temporalmente sin trabajo debido a COVID-19, y espera volver al mismo empleador, no está obligado a buscar otro trabajo para continuar a recibir sus beneficios semanales.
- En general, solo los empleados son elegibles para recibir seguro de desempleo, no contratistas independientes o trabajadores independientes. Sin embargo, pueden calificar para otros beneficios, como la nueva Asistencia de Desempleo Pandémico. Vea la [Pregunta 5](#) para más información.

¿Cuándo puedo obtener beneficios de desempleo?

- El periodo habitual de una semana de espera ha sido renunciado por la orden ejecutiva del gobernador de California. Ud. puede comenzar a obtener beneficios tan pronto como EDD pueda procesar su solicitud.

¿Cuánto dinero puedo recibir a través de los beneficios de desempleo?

- Depende de sus ingresos cuando estaba trabajando. Puede ser entre \$40 y \$450 por semana. Desde el 27 de marzo de 2020 hasta el 25 de julio de 2020, todos los beneficiarios de los beneficios del seguro de desempleo recibirán \$600 adicionales por semana, de conformidad con la Ley Federal de Ayuda, Alivio y Seguridad Económica de Coronavirus (*CARES, en inglés*).¹
- Los beneficios están disponibles por 26 semanas. La Ley CARES provee 13 semanas adicionales. Consulte la [Pregunta 15](#) para obtener más información sobre PEUC.
-

¹ La cantidad adicional de \$600 lo proporciona la Ley CARES, que se promulgó el 27 de marzo de 2020. EDD comenzó a distribuir estos fondos el 11 de abril de 2020.

- Para aproximar cuánto serán sus beneficios, prueba esta calculadora digital proveído por el EDD: <https://www.edd.ca.gov/Unemployment/ui-calculator-espanol.htm>
- Para obtener más información sobre cómo se calculan los beneficios, consulte esta guía del EDD: https://www.edd.ca.gov/pdf_pub_ctr/de1275as.pdf

¿Dónde puedo solicitar los beneficios de desempleo? Para obtener instrucciones sobre cómo presentar una solicitud, consulte con [Pregunta 13](#).

➤ **Puede tener derecho a recibir multas por tiempo de espera:**

La ley exige que su empleador le pague su salario final y completo al momento del despido/terminación, incluyendo pago por horas de vacaciones no usadas.

- Si su empleador no le paga su salario final y completo en ese mismo día de despido, Ud. tiene derecho a reclamar un día entero de pago habitual por cada día que Ud. está esperando para recibir su pago final (hasta un máximo de treinta días).
- Para reclamar las multas por el tiempo de espera, debe presentar un reclamo en la oficina del [Comisionado Laboral de California](#)

2. ¿Qué puedo hacer si mi empleador reduce mis horas de trabajo?

➤ Puede que Ud. califique para los Beneficios de Desempleo.

¿Cuáles son los requisitos para obtener beneficios de desempleo cuando mi empleador ha reducido mis horas?

- Además de los requisitos descritos en la [Pregunta 1.](#) debe cumplir con la definición del *EDD* de alguien que está "parcialmente empleado." Esto significa:
 - Ud. sigue empleado por su empleador;
 - Ud. trabajó menos horas de su jornada habitual, debido a la falta de trabajo;
 - Su salario ha sido reducido debido a la falta de trabajo; y
 - Su pago bruto, después de deducir \$ 25 o 25% (el que sea mayor) de sus ganancias totales, es menor que su beneficio semanal.
- Durante la crisis del coronavirus, EDD ha renunciado el requisito normal de que envíe el formulario adicional "Aviso de ingresos reducidos" ("DE 2063").
- Los trabajadores que tienen un horario temporalmente reducido debido a COVID-19 y que esperan regresar a su horario anterior con el mismo empleador pueden ser no obligados a demostrar que están buscando trabajo cada semana para continuar a recibir sus beneficios semanales.

¿Dónde solicito? Para obtener instrucciones sobre cómo presentar una solicitud, consulte la [Pregunta 13.](#)

➤ También puede tener derecho a recibir un pago por haberse reportado a trabajar:

Si Ud. se presenta a trabajar como está programado normalmente, pero su empleador le regresa a su casa antes de que Ud. trabaje la mitad de sus horas habituales o programadas:

- su empleador debe pagarle la mitad de sus horas habituales o programadas a su tarifa de pago regular, con un mínimo de dos horas y un máximo de cuatro horas.
- Sin embargo, un empleador no tiene que proveer pago por haberse reportado a trabajar si el trabajo no está disponible debido a interrupciones causadas por un acto de Dios u otra causa que no está bajo el control del empleador. Es probable que COVID-19 se considere algo fuera del control de su empleador.

3. ¿Qué puedo hacer si mi empleador reduce mi salario?

- **Si su empleador reduce su salario sin previo aviso (es decir, sin avisarle de antemano que su pago se reduciría):**
 - Su empleador debe pagarle a su tarifa anterior por las horas ya trabajadas;
 - Si Ud. decide continuar a trabajar, se considerará que ha aceptado esta nueva tarifa reducida de pago en adelante;
 - Puede intentar negociar una tarifa diferente con su empleador.

- **Si su empleador reduce su pago con aviso:**
 - Sus opciones están limitadas a lo siguiente: aceptar la tarifa reducida, negociar una tarifa diferente, o renunciar a su trabajo.
 - Si decide renunciar su trabajo, puede calificar para los beneficios del seguro de desempleo si el EDD determina que tuvo una "buena causa" para dejar su trabajo debido a una "reducción sustancial" en el pago. No existe una regla establecida sobre lo que significa una "reducción sustancial". Para determinar si hubo una "buena causa" para una salida voluntaria basada en una reducción en el pago, EDD puede considerar factores tales como, entre otros:
 - Cantidad de la reducción de salario;
 - Las perspectivas del reclamante para obtener otro trabajo con un salario casi igual a los ingresos anteriores;
 - Pérdida de antigüedad u otros derechos asociados con un nivel de salario;;
 - Oportunidades para avanzar.
 - Consulte la [Pregunta 1](#) anterior para conocer los otros requisitos para recibir la beneficios de desempleo.

4. ¿Qué sucede si la escuela de mi hij@ o la guardería están cerrados y tengo que faltar al trabajo para cuidarlos?

➤ **Puede que Us. cualifique para los Beneficios de Desempleo**

El EDD está recomendando que personas soliciten Beneficios de Desempleo si han perdido ingresos porque han tenido que faltar al trabajo para cuidar a un dependiente menor y han agotado todas las demás opciones de cuidado infantil.

- Por favor vea [Pregunta 1](#) anterior para los requisitos para recibir beneficios de desempleo.
- Es posible que Ud. tenga que proporcionar documentación al EDD que indique que ha agotado sus opciones de cuidado infantil.
- Para obtener instrucciones sobre cómo presentar una solicitud, consulte nuestra [sección a continuación](#).

➤ **Puede calificar para la Licencia Pagada bajo la Ley de Licencia por Enfermedad Pagada de Emergencia (EPSLA, en inglés), parte de la Ley de Familias Primeras Respuesta al Coronavirus (FFRCA, en inglés).²**

¿Cuanto tiempo pagada tengo disponible bajo EPSLA?

- A partir del 1 de abril de 2020, su empleador debe seguir pagando por lo menos parte de su sueldo o salario, incluso mientras no esté trabajando, durante un máximo de dos semanas (80 horas) si cumples con los requisitos.

¿Quién califica para tiempo pagado bajo EPSLA?

- Para calificar, debe estar actualmente empleado y trabajando o tomando tiempo libre voluntariamente. **No califica** para tiempo libre pagado bajo EPSLA si ha sido despedido, suspendido, le dijeron que no hay trabajo o que su lugar de trabajo se cerró antes de presentar su solicitud.
- Bajo la ley federal, debe trabajar para un empleador con menos de 500 empleados. Algunas pequeñas empresas con menos de 50 empleados están exentas, al igual que algunos proveedores de atención médica o personal de emergencias. PERO, algunos empleadores no cubiertos por la ley federal son sujetos a la leyes estatales y locales, tal como:

² La FFCRA es una ley federal que tomó efecto el 1 de abril de 2020. **Tenga en cuenta que debido a que esta ley todavía se está implementando, se pueden promulgar nuevas direcciones que cambien la información proporcionada en esta guía.**

- Empleadores de trabajadores del sector de comida: el gobernador emitió la Orden Ejecutiva N-51-20, que también requiere que los empleadores del sector de comida con más de 500 empleados brinden hasta 80 horas de licencia por enfermedad remunerada. Esto cubre a trabajadores de supermercados, trabajadores de restaurantes o comidas rápidas, trabajadores en almacenes donde se almacenan alimentos y trabajadores que recogen o entregan cualquier artículo de comida. Esta ley se aplica si el trabajador es un empleado o un contratista independiente.
- Los empleadores en ciertas localidades: Los Ángeles, San Francisco y San José han aprobado ordenanzas que también requieren que los empleadores con más de 500 empleados brinden hasta 80 horas de licencia por enfermedad. Consulte el [Apéndice 1](#) para obtener más detalles sobre estas leyes locales.
- Debe faltar trabajo o tomar tiempo fuera de trabajo por alguna de las siguientes razones:
 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 realice la cuarentena por cuenta propia debido a preocupaciones relacionadas con COVID-19;
 3. Está experimentando síntomas de COVID-19 y está buscando un diagnóstico;
 4. Usted está cuidando a una persona que está sujeta a una orden de cuarentena o aislamiento relacionada con COVID-19 o una persona que ha sido aconsejada por un proveedor de atención médica para auto-cuarentena debido a preocupaciones relacionadas con COVID-19;
 5. Está cuidando a su hijo donde la escuela o lugar de cuidado está cerrado, o el proveedor de cuidado infantil no está disponible, debido a razones relacionadas con COVID-19;
 6. Está experimentando cualquier otra “condición sustancialmente similar” según lo especificado por la Secretaría de Salud y Servicios Humanos.

¿Cuánto es el tiempo pagado bajo EPSLA?

- La cantidad a la que tiene derecho por su tiempo pagado depende en la razón por la que está tomando el tiempo fuera de trabajo Y su pago o salario normal.
 - a. Si toma un permiso por los motivos 1-3 anteriores, tiene derecho a su pago o salario por hora normal o salario mínimo por cada

hora de permiso, por un máximo de \$ 511 por día, o \$ 5,110 en total.

- b. Si toma permiso por las razones 4-6 anteriores, tiene derecho a 2/3 de su pago o salario por hora normal, por un máximo de \$200 por día, o \$2,000.

Creo que calificó. ¿Cómo me pagan el tiempo fuera de trabajo bajo EPSLA?

Debe solicitar su permiso bajo EPSLA con su empleador. Debe hacerlo por escrito tan pronto como sepa que va a tomar tiempo fuera de trabajo.

Al solicitar EPSLA, debe proporcionar a su empleador la siguiente información:

Tu nombre

- La (s) fecha (s) para la que solicita la licencia
- El motivo de la licencia; y
- Una declaración de que no puede trabajar debido a uno de los motivos enumerados anteriormente.

Si solicita permiso para cuidar a su hijo donde su escuela o lugar de cuidado está cerrado, o el proveedor de cuidado infantil no está disponible, también debe proporcionar:

- El nombre de tu hijo;
- El nombre de la escuela, el lugar de cuidado o el proveedor de cuidado infantil que ha cerrado o no está disponible; y
- Una declaración de que no hay otra persona adecuada disponible para cuidar a su hijo.

Si solicita permiso porque usted o un miembro de su familia recibió la orden o se le aconsejó que se pusiera en cuarentena, proporcione el nombre de la entidad gubernamental que emitió la orden o el proveedor de atención médica que aconsejó la cuarentena.

Su empleador NO PUEDE exigirle que tome otro tiempo libre pagado, como el tiempo de vacaciones antes de tomar la licencia por enfermedad pagada de emergencia. EPSL no puede reemplazar sus otros beneficios de licencia a los que tiene derecho. Además, su empleador NO PUEDE exigirle que busque un reemplazo.

➤ **Puede calificar para tiempo pagada bajo la Ley de Expansión de la Ley de Licencia Médica y Familiar de Emergencia (EFMLEA, en inglés)³**

¿Qué es el permiso pagado bajo EFMLEA?

- EFMLEA requiere que un empleador pague hasta 10 semanas de tiempo pagada a 2/3 de la tarifa de pago regular del empleado si necesita faltar al trabajo porque necesita cuidar a un niño donde su escuela regular o guardería está cerrada debido a COVID-19 , hasta \$ 200 por día o \$ 10,000 en total.
- Su empleador no está obligado a pagar los primeros 10 días de su tiempo fuera de trabajo.
- Estos beneficios y protecciones vencen el 31 de diciembre de 2020.

¿Quién califica para el permiso pagado bajo EFMLEA?

- Para calificar, debe estar actualmente empleado y trabajando o tomando tiempo libre voluntariamente.
- No debe poder trabajar o trabajar a distancia porque está cuidando a un niño donde su escuela o guardería está cerrada o no está disponible debido al coronavirus.
- Debe trabajar para un empleador con menos de 500 empleados. Algunas pequeñas empresas con menos de 50 empleados están exentas, al igual que algunos proveedores de atención médica o personal de emergencias.
- Debe haber trabajado para su empleador por 30 días.

Creo que calificó. ¿Cómo me pagan el tiempo fuera de trabajo bajo EFMLEA?

Debe solicitar su permiso bajo EPSLA con su empleador. Debe hacerlo por escrito tan pronto como sepa que va a tomar tiempo fuera de trabajo. Debe proporcionar a su empleador la siguiente información:

- Su nombre
- La (s) fecha (s) para la que solicita la licencia;
- El motivo de la licencia; y
- El nombre de su hijo;
- El nombre de la escuela, el lugar de cuidado o el proveedor de cuidado infantil que ha cerrado o no está disponible; y
- Una declaración de que no hay otra persona adecuada disponible para cuidar a su hijo.

³ La Ley de Expansión de Licencia Médica y Familiar de Emergencia (EFMLEA, en inglés) es una ley federal que entró en efecto el 1 de abril de 2020 como parte de la FFCRA. **Tenga en cuenta que debido a que esta ley todavía se está implementando, se pueden promulgar nuevas direcciones que cambien la información proporcionada en esta guía.**

- **Si no califica para Beneficios de Desempleo o EPSLA, puede calificar para la Asistencia de Desempleo Pandémico.** Consulte la [Pregunta 5](#) para obtener más información sobre este beneficio.

- **Su trabajo puede estar protegido por la Ley de Asociación de Escuelas y Familias.** Esta ley le puede proveer con una protección laboral mientras necesitas faltar al trabajo. Si su empleador tiene 25 empleados o más, Ud. puede calificar para recibir hasta un máximo de 40 horas de protección laboral por año. (Ver Código Laboral de California, [sección 230.8](#)).

5. ¿Qué sucede si soy un trabajador por obra/en la economía gig, un trabajador autónomo, o un contratista independiente?

➤ **Puede ser elegible para el Seguro de Desempleo si está clasificado incorrectamente como un contratista independiente.**

En general, solamente empleados pueden calificar para recibir seguro de desempleo, no los contratistas independientes. Sin embargo, muchos trabajadores se clasifican erróneamente como contratistas independientes cuando, de hecho, son empleados según la ley de California y tienen derecho a la protección y los beneficios de los empleados, como el seguro de desempleo.

El EDD decidirá si usted fue clasificado incorrectamente bajo las leyes de California. Para obtener más información sobre si se clasificó incorrectamente, visite la página web del EDD aquí: <https://www.labor.ca.gov/status-de-empleo/trabajadores/>. Si EDD decide que usted si es un contratista independiente, EDD lo considera automáticamente para los beneficios del programa de Asistencia de Desempleo Pandémico (PUA).

➤ **Asegúrese de también verificar los otros requisitos para los Beneficios de Desempleo en la [Pregunta 1](#).**

➤ **Puede ser elegible para la Asistencia de Desempleo Pandémico (PUA, en inglés), proporcionada por la Ley CARES.⁴**

Si está seguro de que realmente es un contratista independiente, trabaja por cuenta propia o no califica para los beneficios de UI porque es un trabajador a tiempo parcial, no tiene suficiente historia de empleo, ya ha agotado todos sus beneficios de UI, o está cumpliendo semanas de penalización, puede calificar para la Asistencia de desempleo pandémico.

¿Que es PUA?

- PUA es asistencia monetaria para trabajadores que están excluidos de los Beneficios de Desempleo, que incluyen:
 - a. Trabajadores que trabajando por su propia cuenta, incluyendo contratistas independientes
 - b. Trabajadores por obra (“Gig workers”)

⁴ PUA está disponible como parte de la Ley CARES, que se convirtió en ley el 27 de marzo de 2020.

- c. Trabajadoras autónomas (“Freelancers”)
- d. Trabajadores que buscan trabajo a tiempo parcial
- e. Trabajadores que no tienen una historia laboral lo suficientemente largo como para calificar para Beneficios de Desempleo.
- f. Trabajadores que han agotado sus beneficios regulares de desempleo.
- PUA está disponible desde el 27 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020
- PUA NO está disponible para trabajadores indocumentados.
- PUR NO está disponible si eres elegible for Beneficios de Desempleo.

¿Quién califica para PUA?

- Debe estar legalmente autorizado para trabajar en los EEUU.
- No debe poder trabajar por distancia con pago y no puede recibir tiempo de enfermedad pagada.
- No debes de ser elegible para recibir Beneficios de Desempleo regulares.
- No puede trabajar por uno de estos motivos:
 1. Le han diagnosticado con COVID-19 o está experimentando síntomas de COVID-19 y está buscando un diagnóstico médico.
 2. No puede trabajar porque un proveedor de atención médica le recomendó que se auto-ponga en cuarentena debido a preocupaciones relacionadas con COVID-19.
 3. Un miembro de su hogar ha sido diagnosticado con COVID-19.
 4. Usted está brindando atención a un miembro de la familia o un miembro de su hogar que ha sido diagnosticado con COVID-19.
 5. Un niño u otra persona en el hogar para quien usted tiene la responsabilidad principal de cuidar no puede asistir a la escuela u otra instalación que esté cerrada como resultado directo del COVID-19 y se requiere la atención de la escuela o instalación para que usted trabaje.
 6. Usted se convirtió en el sostén de la familia o el mayor apoyo para un hogar porque el/la jefe/a del hogar murió como resultado directo de COVID-19.
 7. Tiene que dejar su trabajo como resultado directo de COVID-19.
 8. Su lugar de trabajo está cerrado como resultado directo de COVID-19.
 9. Estaba programado para comenzar un trabajo que ahora no está disponible como resultado directo de la emergencia de salud pública COVID-19.
 10. No puede llegar al lugar de empleo como resultado directo de la emergencia de salud pública COVID-19.
 11. Si trabaja como un contratista independiente con ingresos declarables, también puede calificar para los beneficios de PUA si

está desempleado, parcialmente empleado o no puede o no está disponible para trabajar porque la emergencia de salud pública de COVID-19 ha limitado severamente su capacidad para continuar realizando su trabajos habituales laborales, y por lo tanto le ha obligado a dejar de trabajar.

¿Cuánto paga PUA?

- Recibirá un mínimo de \$ 167 por semana (posiblemente más, dependiendo de sus ganancias anteriores). Desde el 29 de marzo de 2020 hasta el 25 de julio de 2020, también recibirá \$ 600 adicionales por semana según la Ley CARES.
- Si es elegible, los reclamantes podrán recibir hasta 39 semanas de beneficios.

¿Cómo solicito PUA?

El Departamento de Desarrollo del Empleo ("EDD") comenzó a aceptar solicitudes en línea para PUA el 28 de abril de 2020. La forma más rápida de solicitar beneficios es en línea aquí: https://edd.ca.gov/Unemployment/UI_Online_Espanol.htm También puede solicitar PUA por teléfono. Vea la [Pregunta 13](#) para más detalles. A la fecha de esta guía, la solicitud en papel aún no se ha actualizado para incluir PUA.

¿Qué necesito para solicitar?

No es necesario que presente ningún documento para presentar la solicitud; solo necesita su ingreso total para el año calendario 2019.

¿Qué sucede si ya solicité la UI pero quiero solicitar la PUA?

Si recibe beneficios de UI o califica para beneficios de UI, no es elegible para PUA. Si ha solicitado pero se le ha denegado, o no ha recibido una determinación, puede solicitar PUA utilizando la aplicación UI / PUA.

Si recibió un premio de UI que indica \$ 0 en beneficios disponibles, consulte la guía del EDD para obtener las últimas recomendaciones sobre cómo proceder aquí: <https://www.labor.ca.gov/pandemic-unemployment-assistance-pua-program/>.

➤ **Si trabaja en el sector de comida y sigue trabajando, puede calificar para el tiempo libre pagado.**

En California, bajo la Orden Ejecutiva N-51-20 del gobernador, las entidades contratantes en el sector de comida deben pagar hasta 2 semanas (u 80 horas) de tiempo libre pagada si un trabajador necesita tomar tiempo libre por ciertas circunstancias relacionadas con COVID-19 (Ver [Pregunta 4](#) para circunstancias

específicas). Esta Orden Ejecutiva también se aplica a contratistas independientes y trabajadores de "obra".

Según la Orden Ejecutiva, los trabajadores elegibles en el sector de comida cubre desde los trabajadores agrícolas hasta los trabajadores que trabajan en la cadena de tiendas comerciales de comida, incluidos los que recogen, entregan, ofrecen, empaquen, venden o preparan. Esto incluye trabajadores de supermercados, trabajadores de restaurantes o comidas rápidas, trabajadores en almacenes donde se almacenan alimentos y trabajadores que recogen o entregan cualquier artículo alimenticio.

La Orden Ejecutiva se aplica si actualmente está trabajando o si está tomando tiempo libre voluntariamente del trabajo. Consulte la respuesta a la [Pregunta 4](#) para obtener más información.

➤ **También puede ser elegible para otros beneficios:**

- CalFresh (cupones de alimentos): Solicite aquí: GetCalFresh.org
- Asistencia general: Más aquí: <https://www.cdss.ca.gov/county-offices>

6. ¿Cómo puedo obtener dinero si estoy enfermo o si estoy en cuarentena?

Ud. puede obtener varias formas de asistencia financiera si se enferma o está en cuarentena, incluido Días de Enfermedad Pagados de California, Permiso Pagado bajo EPSLA, el Seguro Estatal por Discapacidad y la Compensación a los Trabajadores.

➤ **Días de Enfermedad Pagados de California**

¿Qué son los Días de Enfermedad Pagados de California?

- En California, todos los empleados tienen derecho a un mínimo de 3 días de enfermedad pagados por año. Un empleado comienza a acumular días de enfermedad pagados cuando empieza a trabajar, y el empleado puede usar los días de enfermedad después de haber trabajado para el empleador por 90 días.

¿Cuándo puedo usar los días de enfermedad pagados?

- Los empleados tienen derecho a usar días de enfermedad acumulados por ausencias debido a:
 - su propia enfermedad;
 - un diagnóstico, cuidado o tratamiento de una condición de salud existente; o
 - atención preventiva (incluye la cuarentena propia si le recomiendan las autoridades civiles, o debido a la posible exposición al COVID-19 o el viaje a áreas de alto riesgo).
 - También puede usar días de enfermedad pagados cuando su trabajo se cierra debido al COVID-19, siempre y cuando no haya sido despedido. Sin embargo, su empleador no puede obligarlo a tomar días de enfermedad pagados, es su elección como trabajador tomar esos días.

¿Cuántos días de enfermedad tengo?

- Por lo general, empleadores en California pueden limitar los días de enfermedad que un empleado use a 3 días por año, a no ser que el empleador esté operando en una ciudad que provee días de enfermedad adicionales, por ejemplo:
 - En la ciudad de Los Ángeles, los empleados tienen derecho a 6 días de enfermedad pagados, por año.
 - Lugares como [Berkeley](#), [Emeryville](#), [Oakland](#), [San Diego](#), [San Francisco](#) y [Santa Mónica](#) requieren que los empleadores brinden más de 3 días de enfermedad.

¿Cómo uso mis días de enfermedad pagados?

- Notifique a su empleador lo antes posible una vez que sepa que necesita faltar al trabajo. No necesita proporcionar una nota del médico.

- Su empleador NO PUEDE *tomar represalias* contra usted por usar sus días de enfermedad pagados.
- Su empleador NO PUEDE *forzarlo* a tomar días de enfermedad pagados.

➤ **Puede calificar para el tiempo libre pagado bajo la Ley de Licencia por Enfermedad Pagada de Emergencia (EPSLA).**

La EPSLA requiere que los empleadores paguen hasta 2 semanas (u 80 horas) de tiempo pagada si le han diagnosticado con COVID-19, está experimentando síntomas y está buscando un diagnóstico, un proveedor de atención médica le ha aconsejado que se someta a cuarentena, o usted está cuidando a alguien que está experimentando síntomas o un profesional de salud le aconsejó que se ponga en cuarentena por su cuenta.

La EPSLA aplica si actualmente está trabajando o está tomando permiso voluntaria del trabajo y, en ciertos lugares del estado, sólo si su empleador tiene menos de 500 empleados. Consulte [Pregunta 4](#) para obtener más información.

➤ **Puede calificar para el reemplazo de ingresos por el Seguro Estatal de Incapacidad (SDI, o *State Disability Insurance* en inglés)**

¿Qué es el seguro de discapacidad (SDI)?

- Si está enfermo o está requerido estar cuarentena, puede calificar para SDI.
- SDI le paga hasta el 60% o 70% de su salario, hasta un máximo de \$1,300 por semana, dependiendo en sus ingresos anteriores, durante un máximo de 52 semanas.

¿Cuáles son los requisitos para obtener un seguro de discapacidad?

- Debe estar empleado o buscando trabajo activamente en el momento en que comienza su discapacidad.
- Debe tener certificación médica de enfermedad, discapacidad o cuarentena requerida.
- Debe haber pagado a SDI durante el período base. ¿Cómo sabe si pagó a SDI? Eche un vistazo a su talón de cheque. Si hay una deducción por “CA SDI,” Ud. pagó a SDI.
- **Los trabajadores indocumentados PUEDEN CALIFICAR.** Los trabajadores indocumentados pueden presentar una solicitud en papel y dejar en blanco la casilla que solicita su número de seguro social. Es posible que Ud. tenga que proporcionar su W2.

¿Cuándo puedo obtener los Beneficios del Seguro de Discapacidad Estatal?

El periodo habitual de una semana de espera ha sido renunciado por la orden ejecutiva del gobernador de California. Ud. puede comenzar a obtener beneficios tan pronto como EDD pueda procesar su solicitud.

¿Dónde solicito los beneficios del seguro de discapacidad?

Solicite en la página web del EDD aquí:

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

Si no está documentado, puede presentar una solicitud en papel y dejar en blanco la casilla que solicita un número de seguro social.

- **Si se enfermó en el trabajo, puede calificar para Compensación de Trabajadores.**

Si cree que contrajo coronavirus en el trabajo durante el curso normal de su trabajo, puede ser elegible para beneficios de compensación para trabajadores, incluyendo pagos por discapacidad y tratamiento médico.

El 6 de mayo de 2020, el Gobernador Newsom firmó la Orden Ejecutiva N-62-20, que establece que si da positivo o le diagnostican con COVID-19 dentro de 14 días después de ir a trabajar para su empleador fuera de su hogar, se presume que contrataste COVID-19 en el trabajo. Esta orden se aplica solo si el día en que realizó el trabajo para su empleador fuera del hogar fue después del 19 de marzo de 2020. Su empleador puede presentar evidencia para tratar de demostrar que no contrató COVID-19 en el trabajo. La Orden Ejecutiva está disponible en línea aquí:

<https://www.gov.ca.gov/wp-content/uploads/2020/05/5.6.20-EO-N-62-20-text.pdf>

¿Qué beneficios obtendría con la compensación de trabajadores?

- Pagos por Discapacidad: los pagos son generalmente 2/3 del salario bruto que pierde mientras se recupera de una enfermedad o lesión relacionada con el trabajo, hasta un monto semanal máximo establecido por la ley.
 - Si ha pagado la licencia por enfermedad disponible que se proporcionó específicamente en respuesta a COVID-19, es posible que deba usar esa licencia por enfermedad paga antes de recibir los beneficios por discapacidad.
- Tratamiento médico

¿Cómo obtengo los beneficios de compensación de trabajadores?

Para presentar un reclamo de compensación de trabajadores, un empleado debe presentar un formulario de reclamo DWC-1 con su empleador. Obtenga más información sobre su elegibilidad para la compensación de trabajadores aquí:

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

Para calificar para los beneficios bajo la Orden Ejecutiva COVID-19 del gobernador, debe obtener la certificación de su discapacidad temporal.

- Si dio positivo en la fecha de la Orden o después (6 de mayo de 2020):
 - Certificación inicial: debe estar certificado para discapacidad temporal dentro de los primeros 15 días después del diagnóstico inicial.
 - Certificaciones posteriores: debe volver a certificarse cada 15 días después de 45 días después del diagnóstico.
- Si dio positivo o fue diagnosticado antes de la fecha de la Orden:
 - Certificación inicial: debe obtener una certificación dentro de los 15 días posteriores a la orden que documenta el período en que estuvo temporalmente deshabilitado y no pudo trabajar.
 - Certificaciones posteriores: debe ser recertificado por discapacidad temporal cada 15 días a partir de entonces, durante los primeros 45 días posteriores al diagnóstico.

7. ¿Como puedo conseguir dinero si no puedo trabajar porque necesito cuidar a un familiar que está enfermo?

Hay más de una forma potencial de obtener un reemplazo de ingresos si necesita cuidar a un familiar enfermo, incluyendo días de enfermedad pagados y el permiso familiar pagado.

➤ **Días de Enfermedad Pagados de California**

Puede tomar días de enfermedad pagados para 1) cuidar a los miembros de su familia (incluidos padres, hijos, cónyuges, parejas domésticas registradas, abuelos, nietos o hermanos), 2) cierre de escuelas, 3) cuarentena y 4) aislamiento. Por favor vea [Pregunta 6](#) para más detalles.

➤ **Licencia por Enfermedad Pagada de Emergencia**

La EPSLA requiere que los empleadores paguen hasta 2 semanas de licencia pagada si está cuidando a alguien que está sujeto a una orden de cuarentena o aislamiento relacionada con COVID-19 o ha sido aconsejado por un proveedor de atención médica para auto-cuarentena debido a preocupaciones relacionadas a COVID-19. Puede ser elegible para la Licencia por Enfermedad Pagada de Emergencia si actualmente está trabajando o si tomó tiempo fuera de trabajo voluntariamente y, en ciertas áreas del estado, sólo si su empleador tiene menos de 500 empleados. Vea la [Pregunta 4](#) para más detalles.

➤ **Permiso Familiar Pagado (PFL, en inglés)**

¿Qué es el permiso familiar pagado?

- El permiso familiar pagado paga parte de su sueldo o salario si necesita tomar tiempo libre no remunerado del trabajo o si no puede buscar trabajo porque está cuidando con un nuevo bebé o está cuidando a un familiar cercano que tiene una condición de salud grave. Esto incluye el cuidado de un hij@, padre, suegro, abuelo, nieto, hermano, cónyuge o pareja doméstica.

¿Cuánto dinero puedo recibir bajo el permiso familiar pagado?

- El permiso familiar pagado le puede proporcionar el 60% o el 70% de sus ingresos, hasta un máximo de \$1,300 por semana, durante un máximo de 6 semanas (o un máximo de 8 semanas para la personas que soliciten después del 1 de julio de 2020).

¿Quién puede calificar para recibir el permiso familiar pagado?

- Debe estar empleado o buscando trabajo activamente en el momento en que comienza su permiso familiar.

- La condición de salud grave debe ser certificada por un proveedor de atención médica o un funcionario de salud pública.
- Debe haber pagado al Seguro Estatal de Incapacidad (anotado como “CA SDI” en los recibos de pago) en los últimos 5 a 18 meses.
- Para obtener una lista completa de requisitos, visite el sitio web de EDD:
- https://edd.ca.gov/Disability/Am_I_Eligible_for_PFL_Benefits_Espanol.htm
- **El estatus de ciudadanía o de inmigración no afecta la elegibilidad.**

¿Dónde solicito para recibir el permiso familiar pagado?

Solicite en la página web del EDD aquí:

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

Si no está documentado, puede presentar una solicitud en papel y dejar en blanco la casilla que solicita un número de seguro social. Es posible que deba proporcionar sus W2.

8. ¿Mi trabajo está protegido si me enfermo o estoy en cuarentena?

Existen varias leyes que pueden proteger su trabajo (y, posiblemente, su seguro para la salud), así que, cuando regrese de su tiempo libre, su trabajo o un trabajo similar lo estará esperando.

➤ **La ley de Derechos Familiares de California (CFRA, en inglés) y la ley de Licencia Médica Familiar (FMLA, en inglés)**

¿Qué son CFRA / FMLA?

- Las leyes de CFRA y FMLA proveen hasta 12 semanas de tiempo afuera de trabajo sin pago para atender una afección de salud grave. Esto protege su trabajo contra el despido mientras está tomando tiempo fuera de trabajo, y Ud. tendrá el derecho de ser reintegrado a su mismo o comparable posición de trabajo (a pesar de que su empleador haya tenido que hacer despidos). Ud. no tiene que tomar las 12 semanas al mismo tiempo.
- Durante su tiempo fuera del trabajo bajo CFRA o FMLA, su empleador debe continuar sus beneficios de salud.

¿Quién es elegible para tomar CFRA / FMLA?

- Un trabajador que tiene una condición de salud grave que requiere tiempo libre del trabajo.
 - El coronavirus es una afección médica grave, pero el permiso FMLA / CFRA no están disponibles si no tienes síntomas y estás en cuarentena o cumpliendo con las órdenes de refugio en casa.
- El trabajador debe haber trabajado para el empleador durante al menos 1 año (pero el año de servicio no tiene que ser consecutivo).
- El trabajador trabajó al menos 1250 horas para el empleador en el año anterior;
- El empleador del trabajador debe tener más de 50 empleados dentro de un radio de 75 millas del lugar de trabajo del trabajador.

¿Cómo aplicar para CFRA / FMLA?

- Contacte su empleador por escrito (por ejemplo, por mensaje de texto o correo electrónico) y comunique su deseo de tomar tiempo fuera de trabajo bajo la leyes FMLA / CFRA.

➤ **La ley de Empleo y Vivienda Justa (FEHA, en inglés) y la ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA, en inglés)**

¿Qué es FEHA / ADA?

- Según FEHA / ADA, un trabajador puede solicitar a su empleador que le provee tiempo fuera de trabajo sin pago como acomodación para su afección médica.
- No hay requisitos bajo FEHA or ADA de que su empleador continúe con sus beneficios de salud.

¿Quién está protegido bajo FEHA / ADA?

- El empleador del trabajador debe tener al menos 5 empleados (según la FEHA) y 15 empleados (según la ADA).
- El trabajador debe tener una "discapacidad real", que puede incluir tener un sistema inmune comprometido, o si está experimentando complicaciones graves por coronavirus, como la neumonía.

¿Cómo obtengo protección bajo FEHA / ADA?

- Contacte su empleador por escrito (por ejemplo, por mensaje de texto o correo electrónico) y explíquelo que tiene una discapacidad según la definición de ADA y FEHA y que está solicitando una acomodación de tiempo fuera de trabajo sin pago. Debe indicar cuándo espera regresar al trabajo (por ejemplo, 8 semanas).

9. ¿Está protegido mi trabajo si necesito cuidar a un familiar enfermo?

Existen leyes estatales y federales que protegen su trabajo cuando necesitas cuidar a los familiares enfermos, asegurándose de que pueda volver a su trabajo después de su tiempo fuera de trabajo.

➤ **La ley de Derechos de la Familia de California (CFRA, en inglés) y la ley de Licencia Médica Familiar (FMLA, en inglés)**

- CFRA/ FMLA proveen hasta 12 semanas de tiempo fuera de trabajo sin pago para trabajadores que necesitan tomar tiempo libre para cuidar a un padre, cónyuge, pareja doméstica, un niño menor de edad, un hijo adulto dependiente o con una condición de salud grave. Estas leyes protegen su trabajo mientras estás tomando tiempo fuera de trabajo. También requiere que los empleadores continúen sus beneficios de salud.
- Para conocer los requisitos y la elegibilidad, consulte la [Pregunta 8](#) anterior.
- También puede tener derecho a todo o parte de su salario mientras está tomando tiempo fuera de trabajo. Consulte la [Pregunta 8](#) anterior para obtener más información.

10. ¿Qué sucede si mi empleador me discrimina o toma represalias contra mi porque estoy enfermo?

Si su empleador lo discrimina o toma represalias porque está enfermo, hay varias leyes que pueden protegerlo.

➤ **La ley de Empleo y Vivienda Justa (FEHA) / la ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA)**

¿Qué está protegido por la leyes FEHA y la ADA?

- Según la FEHA y la ADA, un empleador no puede discriminar ni tomar represalias contra un trabajador por tener una discapacidad. Esto incluye discriminar a un trabajador por estar asociado con alguien con una discapacidad.
 - Por ejemplo, un empleador no puede:
 - Despedir a un trabajador porque tiene o ha estado expuesto al coronavirus.
 - Despida a un trabajador porque tiene un familiar que ha estado expuesto al coronavirus.
- Si tiene una discapacidad (según lo definido por la FEHA / ADA), tiene derecho a acomodaciones razonables, como el teletrabajo.
- Su empleador debe mantener la información médica de un trabajador confidencial y privada.
- Los empleadores no pueden preguntar a los trabajadores que no tienen síntomas de coronavirus si tienen condiciones médicas que los ponen en mayor riesgo de coronavirus.

¿Quién está protegido por la leyes FEHA y ADA?

- La leyes FEHA y ADA solo protegen a empleadores de cierto tamaño. La FEHA se aplica a los empleadores con 5 o más empleados, y la ADA se aplica a los empleadores con 15 o más empleados.
- El trabajador debe tener una "discapacidad" según la definición proporcionado por la ley, ser "considerado" como tener una discapacidad o estar asociado con un persona con una discapacidad.

11. ¿Qué beneficios puedo recibir si soy indocumentado?

➤ Si cumple con todos los requisitos, puede ser elegible para recibir:

- [Seguro de Discapacidad Estatal](#)
- [Días de Enfermedad Pagados](#)
- [Permiso Familiar Pagado](#)
- [Licencia por Enfermedad Pagada de Emergencia](#)
- [Licencia Médica Familiar de Emergencia](#)
- [Compensación Laboral](#)

➤ **¿Califico para los Beneficios de Desempleo?**

No es elegible para beneficios de desempleo o Asistencia de Desempleo Pandémica (PUA) a menos que tenga algún tipo de autorización de trabajo.

California ha creado un fondo limitado de Asistencia de Desastre para Inmigrantes (DRAI) para trabajadores indocumentados, que proporcionará pagos únicos de entre \$500 y \$1000 (dependiendo del tamaño de la familia) a aproximadamente 150,000 hogares. Puedes solicitar fondos DRAI a partir del 18 de mayo de 2020. El fondo será administrado por organizaciones comunitarias y debe llamar a la línea directa de su organización local para solicitarlo. Para encontrar su organización local donde puede presentar una solicitud, visite el sitio web del Departamento de Servicios Sociales aquí: <https://cdss.ca.gov/inforesources/immigration/covid-19-drai>.

También hay algunos fondos informales de ayuda; pregúntele a su proveedor local de servicios sociales o legales si hay algunos que usted califique.

Algunos recursos están disponibles en estos sitios web:

- Ayuda Legal en el Trabajo
 - Fondos de ayuda: <https://legalaidatwork.org/blog/relief-funds/>
 - Derechos Laborales:
<https://legalaidatwork.org/factsheet/undocumented-workers-employment-rights/>
- Guía COVID-19 de California para Inmigrantes de California:
<https://covid19.ca.gov/guia-californianos-inmigrantes/>
- Alianza de Justicia de Jóvenes Inmigrantes de California:
<https://cijya.org/covid19/sucede>

➤ **Regla de carga pública:** El Servicio de Ciudadanía e Inmigración de los Estados Unidos (USCIS) ha declarado que no considerará el tratamiento o la atención preventiva

relacionada con COVID-19 como parte de la determinación de inadmisibilidad de la carga pública. Los beneficios estatales que no están financiados por dólares federales no serán considerados bajo la regla de la Carga Pública.

Para obtener más información sobre cómo la obtención de beneficios puede afectar su solicitud de ajuste de estado, consulte a un abogado de inmigración.

12. ¿Qué sucede si estoy embarazada y necesito tomar tiempo fuera del trabajo?

Si estás embarazada y necesitas tomar tiempo fuera del trabajo, puede ser elegible para protección laboral y reemplazo de ingresos.

➤ **Protección laboral: Tiempo de Discapacidad por el Embarazo (PDL)**

¿Qué es el tiempo de discapacidad por embarazo?

- El tiempo de discapacidad por embarazo proporciona a una trabajadora 4 meses tiempo fuera de trabajo sin pago si la trabajadora está "discapacitada por el embarazo". Una trabajadora puede ser "discapacitada por el embarazo" si existe un riesgo para el embarazo o después de completar el embarazo con éxito.
 - Puede calificar si su embarazo está en riesgo debido a la posibilidad de exposición al coronavirus.
- Durante su tiempo fuera del trabajo, su empleador debe continuar sus beneficios de salud.
- Si necesita más de 4 meses de tiempo, la ley de derechos de la familia de California puede proporcionar protección laboral adicional. Ver más información en la [Pregunta 8](#).

¿A quién protege?

- La ley del tiempo de discapacidad de California se aplica a la mayoría de los empleadores con 5 o más empleados.

➤ **Ingresos: Seguro de Discapacidad Estatal (SDI) y Permiso Familiar Pagado (PFL)**

- Durante su embarazo y después del nacimiento, puede ser elegible para el reemplazo de ingresos a través del SDI. Consulte la [Pregunta 6](#) para más detalles.
- Después del nacimiento de su bebé, puede ser elegible para el Permiso Familiar Pagado mientras está pasando tiempo con su bebé. Consulte la [Pregunta 7](#) para obtener detalles sobre los requisitos.

13. ¿Cómo aplico para recibir beneficios desempleo?

Puede solicitar los beneficios de desempleo en línea, por fax, por correo o por teléfono.

- En línea: https://www.edd.ca.gov/Unemployment/UI_Online.htm
- Teléfono: inglés 1-800-300-5616
español 1-800-326-8937
- Por correo o fax: puede encontrar los formularios en línea aquí:
https://www.edd.ca.gov/Unemployment/Forms_and_Publications_Espanol.htm

Para obtener instrucciones, consulte los siguientes videos proporcionados por EDD en Español:

- Programa de Beneficios Resumen por la Internet y Registro para Nuevos Usuarios <https://www.youtube.com/watch?v=kkdtgavMjgl&feature=youtu.be>
- Beneficios de Desempleo Resumen y Registro https://www.youtube.com/watch?v=FnZF_dOcRIY&feature=youtu.be

14. ¿Qué información necesito para iniciar un reclamo de desempleo?

- Información personal: número de seguro social, licencia de conducir o número de tarjeta de identificación estatal, documentos de autorización de trabajo (si no es ciudadano de los Estados Unidos).
- Información sobre su historia de trabajo: información del empleador, incluyendo el nombre legal de la empresa, el nombre del supervisor, la dirección (dirección postal y física) y el número de teléfono de su empleador.
 - Intente usar el nombre oficial de la empresa que está notado en su cheque de pago o W-2.
 - Información sobre todos los empleadores para los que trabajó durante los últimos 18 meses, incluido el nombre, la dirección (ubicación postal y física), las fechas de empleo, los salarios brutos ganados, las horas trabajadas por semana, la tasa de pago por hora y la razón en por que ya no estás trabajando.
- Documentos útiles relacionados con el empleo que debe tener a mano:
 - Último recibo de sueldo y W-2 del último empleador (o 1099 si cree que fue pagado incorrectamente como un contratista independiente).
- También consulte con la lista de verificación de EDD:
https://www.edd.ca.gov/pdf_pub_ctr/de2326s.pdf

15. ¿Qué sucede si ya agoté todos mis beneficios de desempleo o PUA?

- **Puede calificar para la Compensación por Desempleo de Emergencia Pandémica (PEUC):**⁵ PEUC proporciona 13 semanas adicionales de beneficios de UI o PUA, además de las 26 semanas regulares de beneficios.

¿Cómo consigo PEUC?

Si sus beneficios comenzaron a partir del 2 de junio de 2019, EDD solicitará automáticamente el PEUC por su parte. EDD ha declarado que comenzará a presentar estas extensiones a partir del 27 de mayo de 2020. Debería recibir un aviso por correo unos 5-7 días después de que EDD haya presentado la extensión PEUC. También puede buscar actualizaciones en su cuenta de UI Online, si tiene una.

Si sus beneficios comenzaron antes del 2 de junio de 2019, EDD le recomienda que presente otro reclamo de UI a través de UI Online. EDD determinará si usted califica para un nuevo reclamo de UI regular o la extensión de PEUC. EDD comenzará a revisar estas solicitudes en julio de 2020.

- **Puede calificar para la Asistencia de Desempleo Pandémico (PUA):**⁶ PUA está disponible para los reclamantes que han cobrado todos los beneficios de desempleo para los que fueron elegibles y continúan empleados o parcialmente desempleados como resultado de COVID-19. Esto significa que usted estaba calificado para la UI regular pero que ya agotó esos beneficios, y también agotó cualquier otro beneficio que provee extensiones (como PEUC). Vea la [Pregunta 5](#) para más información sobre PUA.

16. ¿Qué sucede si me obligan trabajar pero no creo que sea seguro hacerlo?

- **Puede calificar para la Licencia por Enfermedad Pagada de Emergencia**
La EPSLA requiere que los empleadores paguen hasta 2 semanas de tiempo pagada si está cuidando a alguien que está sujeto a una orden de cuarentena o aislamiento relacionada con COVID-19 o ha sido aconsejado por un proveedor de atención médica para auto-cuarentena debido a preocupaciones relacionadas a COVID-19. Puede calificar para la Licencia por Enfermedad Pagada de Emergencia si actualmente está

⁵ PEUC es proporcionado por la Ley CARES, que tomó efecto el 27 de marzo de 2020.

⁶ PUA es proporcionado por la Ley CARES, que tomó efecto el 27 de marzo de 2020.

trabajando o si está tomando tiempo libre fuera de trabajo voluntariamente y, en ciertas áreas del estado, sólo si su empleador tiene menos de 500 empleados. Vea la [Pregunta 4](#) para más detalles.

➤ **Puede tener protecciones bajo la Sección 6311 del Código Laboral.**

Según la Sección 6311 del Código Laboral de California, un trabajador puede negarse en cumplir con los trabajos que no son seguros, pero el trabajo tiene que ser suficientemente peligroso como para que cualquier persona razonable piense que su salud y seguridad estarían en peligro.

Pasos a seguir:

- Primero, ofrezca hacer el trabajo solo si el empleador está dispuesto a hacer que el trabajo sea seguro. En las circunstancias actuales, eso puede ser que su empleador ofrezca que usted pueda trabajar desde su casa. Alternativamente, el empleador debe proporcionar el equipo adecuado para que el trabajo sea seguro.
- Si el empleador se niega, y el trabajador todavía se niega a trabajar porque el trabajo es razonablemente inseguro, el trabajador debe ofrecer realizar otro trabajo que si se considere seguro.

17. Mi empleador me pidió que regrese a trabajar. ¿Mis beneficios del seguro de desempleo serán afectados si no regreso al trabajo?

Sus beneficios de UI pueden ser afectados si rechaza una oferta de empleo "adecuado" cuando se le ofrece. Sin embargo, si una oferta de trabajo no es "adecuada", puede tener una "buena causa" para no volver a trabajar y sería elegible para continuar recibiendo los beneficios de UI. El EDD determinará si una oferta para regresar al trabajo es "adecuada" a la luz de factores como el grado de riesgo involucrado para la salud y la seguridad del individuo.

Una oferta para regresar al trabajo puede no es considerada "adecuada" si:

- Su empleador no es permitido reabrir bajo la orden ejecutiva del gobernador porque no es un servicio esencial o una de las industrias que reabrirá según el plan de reapertura del estado. Más sobre ese plan aquí: <https://covid19.ca.gov/roadmap-es/>
- Usted tiene una condición de salud que es de "alto riesgo" para COVID-19 y su empleador no le permitirá trabajar de casa. Las condiciones de "alto riesgo" están definidas por el Departamento de Salud Pública de California e incluyen a personas mayores de 65 años, inmunocomprometidas o que tienen ciertas

afecciones de salud crónicas graves (como enfermedades cardíacas, pulmonares o diabetes).

- Su empleador no cumple con todas las normas de seguridad del gobierno, como proporcionar equipos de protección como máscaras y hacer cumplir las recomendaciones de distanciamiento social en el lugar de trabajo. Más información sobre la orientación de seguridad de la industria aquí: <https://covid19.ca.gov/industry-guidance-es/>
- Si los salarios, las horas o las condiciones de trabajo que se le ofrecen son "sustancialmente menos favorables" que los que prevalecen para un trabajo similar en la localidad. Por ejemplo, si le ofrecen un trabajo a \$20 por hora pero otros trabajos en su comunidad que realizan el mismo tipo de trabajo en su nivel de habilidad generalmente le pagan a \$30 por hora, puede tener una buena razón para rechazar el trabajo.

Si le ofrecen trabajo, debe informar esta oferta de trabajo a EDD cuando EDD solicite que certifique sus beneficios continuos de UI. Esto desencadenará una entrevista de elegibilidad por parte del EDD. Durante esa entrevista, tendrá la oportunidad de informar al EDD sobre los hechos relacionados con la oferta de empleo que rechazó.

Para obtener información actualizada sobre este tema, consulte las preguntas frecuentes de EDD:

https://www.edd.ca.gov/about_edd/coronavirus-2019/faqs-espanol.htm

18. ¿ Mi empleador me puede obligar a tomar días de vacaciones, o días de enfermedad pagadas?

Si un trabajador está en cuarentena debido al virus, un empleador no puede exigir que el trabajador use sus días de enfermedad pagados; solamente un trabajador puede elegir a usar sus días de enfermedad pagados.

Si el trabajador decide utilizar días de enfermedad pagados, el empleador puede exigir que tome un mínimo de dos horas de sus horas de enfermedad pagadas. La determinación de cuánto tiempo se usará por enfermedad pagada depende en el trabajador.

SIN EMBARGO, los empleadores pueden exigir a los empleados que usen sus vacaciones u otro tiempo de descanso pagado antes de que se les permita tomar tiempo fuera del trabajo sin recibir pago alguno.

19. ¿Qué pasa si todavía necesito pagar mis impuestos?

Fecha para Archivar: En respuesta a COVID-19, el IRS ha cambiado el "Día de Impuestos" (el último día para presentar sus impuestos de 2019) del 15 de abril de 2020 al 15 de julio de 2020.

- Si no puede archivar sus impuestos antes del 15 de julio, puedes solicitar una extensión para que no le penalizan. Si aceptan la extensión, es probable que va tener que archivar sus impuestos antes del 15 de octubre de 2020.
- Si DEBE algún impuesto, aún debe pagar antes del 15 de julio de 2020.deba

Fecha para pagar: El último día para pagar cualquier impuesto de 2019 que debe también se ha extendido del 15 de abril de 2020 hasta el 15 de julio de 2020.

- El IRS comenzará a evaluar las multas e intereses sobre los impuestos que pueda deber, el 15 de julio de 2020 si no se pagan en tiempo.
- **Si espera un reembolso, presente su declaración lo antes posible.**

MÁS RECURSOS SOBRE CUESTIONES FISCALES:

Datos Rápidos de la Clínica de Impuestos de Bet Tzedek para gente de Bajos Ingresos disponible [aquí en inglés y español](#)

IRS: <https://www.irs.gov/es/coronavirus>

California Franchise Tax Board:

<https://www.ftb.ca.gov/index-es.html>

20. Otros recursos

RECURSOS GENERALES

Resumen de beneficios para los trabajadores afectados por COVID-19:

<https://www.labor.ca.gov/coronavirus2019/>

Legal Aid at Work preguntas sobre coronavirus:

<https://legallaidatwork.org/factsheet/coronavirus-preguntas-frecuentes/?lang=es>

Agencia de Labor y Desarrollo de la Fuerza Laboral:

<https://www.labor.ca.gov/Coronavirus2019/>

Comisionado de Labor:

<https://www.dir.ca.gov/dlse/Spanish/2019-Novel-Coronavirus.htm>

EDD: https://edd.ca.gov/about_edd/coronavirus-2019-espanol.htm

Cal-OSHA: <https://www.dir.ca.gov/dosh/coronavirus/Health-Care-General-Industry.html>

PARA TRABAJADORES QUE ESTÁN CLASIFICADOS INCORRECTAMENTE COMO CONTRATISTAS INDEPENDIENTES

Gig Workers Rising: <https://gigworkersrising.org/get-informed/covid19-resources/>

RECURSOS GENERALES PARA PERSONAS SIN DOCUMENTACIÓN EN CALIFORNIA

Alianza de Justicia de Jóvenes Inmigrantes de California: <https://cijya.org/covid19/>

Ayuda Legal en el Trabajo

- Fondos de ayuda: <https://legallaidatwork.org/blog/relief-funds/>
- Derechos Laborales:

<https://legallaidatwork.org/factsheet/undocumented-workers-employment-rights/>

Guía COVID-19 de California para Inmigrantes de California:

<https://covid19.ca.gov/guia-californianos-inmigrantes/>

OTROS RECURSOS GENERALES

Centro Occidental de Derecho y Pobreza:

<https://translate.google.com/translate?sl=en&tl=es&u=https%3A%2F%2Fwclp.org%2Fco-vid-19-coronavirus-information-response-and-considerations%2F>

21. Apéndice 1: Leyes locales de Tiempo Enfermedad Pagada⁷

Localidad	¿Que tipo de empleador tiene que proporcionar tiempo de enfermedad pagada bajo la ordenanzas?	¿Que tipo de trabajadores pueden tomar tiempo de enfermedad pagada?	¿Por cuales razones puede un trabajador tomar tiempo de enfermedad pagada?	Otras notas:
Los Angeles Efectivo el 7 de abril de 2020 hasta el final del período de emergencia (TBD)	Aplica a empleadores con (i) 500 o más empleados dentro de la Ciudad de Los Ángeles o (ii) 2,000 o más empleados dentro de los Estados Unidos	Cualquier empleado que realice trabajo dentro de la ciudad de L.A. El empleado debe haber estado empleado con el mismo empleador desde el 3 de febrero de 2020 hasta el 4 de marzo de 2020.	Todas las razones especificadas bajo la EPSLA (Ver Pregunta 4) Además, si un empleado tiene una afección preexistente, como ser mayor de 65 años, asma, enfermedad cardíaca, diabetes o sistema inmunitario debilitado.	Un empleador no puede exigir una nota del médico para tomar licencia. Se aplican algunas exenciones, como los proveedores de atención médica o los servicios de emergencia.
Condado de Los Angeles A partir del 31 de marzo de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020, a menos que se extienda	Aplica a empleadores con 500 o más empleados a nivel nacional y que no están cubiertos por la EPSLA (Ver Pregunta 4) o la Orden Ejecutiva del gobernador para trabajadores del sector alimentario (Ver Pregunta 5) No cubre a las agencias gubernamentales, personal de respuesta a emergencias y proveedores de atención médica.	Empleados que realizan trabajos dentro de las áreas no incorporadas del condado de L.A.	Todas las razones especificadas bajo EPSLA (Ver Pregunta 4) Adicionalmente, los empleados que necesitan tomarse un tiempo libre del trabajo porque el proveedor de cuidados para miembros de la familia ya mayores está cerrado o no está disponible. Las solicitudes de licencia debe ser por escrito.	La ordenanza proporciona un derecho de acción privado si los empleadores cubiertos no brindan licencia o toman represalias contra un empleado que ha solicitado la licencia. Los trabajadores que demandan en la corte pueden obtener honorarios de abogados.

⁷ Tenga en cuenta que estas leyes locales son frecuentemente enmendadas y revisadas. Además, se están considerando ordenanzas similares en muchas otras localidades. Consulte el sitio web de su localidad para obtener información actualizada.

<p>San Francisco</p> <p>A partir del 17 de abril de 2020, hasta el 17 de junio de 2020, a menos que se vuelva a representar, o al final de la emergencia, lo que ocurra primero.</p>	<p>Se aplica a empleadores con 500 o más empleados en todo el mundo con respecto a sus empleados cubiertos de San Francisco.</p>	<p>Cualquier empleado, incluido un empleado a tiempo parcial o temporal, que realiza un trabajo dentro de los límites geográficos de la ciudad de San Francisco.</p>	<p>Todas las razones especificadas bajo la EPSLA (Ver Pregunta 4)</p> <p>También incluye a cualquier empleado que sea miembro de una "población vulnerable", incluidas (1) personas mayores de 60 años; (2) personas con ciertas afecciones de salud como enfermedades cardíacas, pulmonares, diabetes, enfermedades renales y sistemas inmunes debilitados; y (3) personas que están embarazadas o estuvieron embarazadas en las últimas dos semanas.</p>	<p>El empleador puede limitar el uso por proveedores de atención médica y personas de respuesta a emergencias a la incapacidad para trabajar debido a (1) la cuarentena autorizada por un proveedor de atención médica o (2) experimentando síntomas de COVID-19, buscando un diagnóstico y no cumpliendo los criterios de orientación de los CDC para volver al trabajo.</p>
<p>Oakland</p> <p>A partir del 12 de mayo de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020, a menos que se extienda.</p>	<p>Se aplica a cualquier empleador que tenga un empleado que haya realizado al menos dos horas de trabajo dentro de los límites geográficos de la ciudad (incluyendo el Puerto de Oakland) después del 3 de febrero de 2020.</p> <p>No incluye a los empleadores que tienen menos de 50 empleados entre el 3 de febrero y el 4 de marzo de 2020, a menos que sean empleadores de limpieza o franquiciados no registrados asociados con un franquiciador o una red de franquicias donde ese franquiciador o red que emplea a más de</p>	<p>Cualquier empleado que realizó al menos dos horas de trabajo dentro de los límites geográficos de la ciudad (incluido el Puerto de Oakland) después del 3 de febrero de 2020.</p>	<p>Todas las razones especificadas bajo la EPSLA federal (Ver Pregunta 4)</p> <p>Además, si un empleado tiene una condición médica preexistente, como ser mayor de 65 años, asma, enfermedad cardíaca, diabetes, enfermedad del riñón, sistema inmunitario debilitado o cualquier otra afección de salud identificada por funcionarios de salud pública o certificada por un profesional de la salud que califica al individuo como una persona con mayor riesgo si se expone a COVID-19.</p>	<p>Es posible que un empleador no requiera una nota del médico, aparte de verificar que el empleado tiene un riesgo elevado si se expone a COVID-19.</p> <p>Los empleadores no pueden exigir que un empleado use su permiso en incrementos de más de una hora. El permiso también se puede usar de manera intermitente.</p> <p>Se aplican algunas exenciones, como los proveedores de atención médica o los servicios de respuesta a emergencias y los</p>

	500 empleados en total.			empleadores que, después del 3 de febrero de 2020, brindan al menos 80 horas de licencia personal remunerada.
San Jose Efectivo desde el 8 de abril de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020	Se aplica a todos los empleadores con más de 500 empleados y menos de 50 empleados. Los empleadores deben tener una instalación en la ciudad o estar sujetos al impuesto de licencia comercial de la ciudad.	Cualquier empleado que haya trabajado al menos 2 horas dentro de los límites geográficos de la ciudad. El empleado debe tener que salir de su casa para proporcionar trabajo al empleador.	Todas las razones especificadas bajo la EPSLA (Ver Pregunta 4)	Los empleadores que ya ofrecen licencias equivalentes están exentos.