



**LEGAL  
AID AT  
WORK**



# *La guía del trabajador:*

## Sus derechos durante el coronavirus (COVID-19)

(última revisión el 23 de febrero, 2021) \*

### ÍNDICE

1. ¿Qué puedo hacer si mi empleador me despide o me descansa de mi trabajo?
  - *Beneficios de Desempleo*
  - *Multa de Tiempo de Espera*
2. ¿Qué puedo hacer si mi empleador reduce mis horas de trabajo?
  - *Beneficios de Desempleo*
  - *Pago por haberse reportado al trabajo*
3. ¿Qué puedo hacer si mi empleador reduce mi salario?
4. ¿Cómo puedo obtener dinero si estoy enfermo o si estoy en cuarentena?
  - *Días de Enfermedad Pagados en California*
  - *Beneficios de Discapacidad Estatal (SDI)*
  - *Compensación de Trabajadores.*
  - *Pago de Exclusión de California*
  - *Ley Federal de Tiempo Pagado por Emergencia*
  - *Licencia de COVID -19 por Enfermedad Suplementaria de CA*
5. ¿Como puedo conseguir dinero si no puedo trabajar porque necesito cuidar a un familiar que está enfermo?
  - *Días de Enfermedad Pagados en California*
  - *Licencia de COVID -19 por Enfermedad Suplementaria Local*
  - *Ley Federal de Tiempo Pagado por Emergencia*
  - *Permiso Familiar Pagado (PFL)*
6. ¿Qué pasa si la escuela o la guardería de mi hijo están cerradas y tengo que faltar al trabajo para cuidarlos?
  - *Beneficios de Desempleo*
  - *Ley Federal de Tiempo Pagado por Emergencia*
  - *Licencia de Emergencia para Asuntos Médicos o de Familia*
  - *Asistencia de Desempleo Pandémico (PUA)*

\*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.

- *Ley de Asociación entre la Familia y Escuela*
7. ¿Qué sucede si soy un trabajador por obra/en la economía gig, un trabajador autónomo, o un contratista independiente?
    - *Beneficios de Desempleo*
    - *Asistencia de Desempleo Pandémico (PUA)*
  8. ¿Qué beneficios puedo recibir si soy indocumentado?
  9. ¿Mi trabajo está protegido si me enfermo o estoy en cuarentena?
    - *Derechos Familiares de California (CFRA) y Licencia Médica de Familia (FMLA)*
    - *La ley de Empleo y Vivienda Justa (FEHA) y Ley de Ciudadanos con Incapacidad (ADA)*
  10. ¿Está protegido mi trabajo si necesito cuidar a un familiar enfermo?
  11. ¿Qué sucede si mi empleador me discrimina o toma represalias contra mi porque estoy enfermo?
  12. ¿Qué sucede si estoy embarazada y necesito tomar tiempo fuera del trabajo?
    - *Tiempo de Discapacidad por el Embarazo (PDL)*
    - *Beneficios de Discapacidad Estatal (SDI) y Permiso Familiar Pagado (PFL)*
  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 a trabajar pero no creo que sea seguro hacerlo?
  17. Mi empleador me pidió que regresara a trabajar. ¿Mis beneficios del seguro de desempleo serán afectados?
  18. ¿ Mi empleador me puede obligar a tomar días de vacaciones, o días de enfermedad pagadas?
  19. Otros recursos
  20. Apéndice 1: Leyes locales de Tiempo Enfermedad Pagada

# 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. Ud. puede comenzar a obtener beneficios tan pronto como EDD pueda procesar su solicitud. Sin embargo, debido al gran volumen de solicitudes, el EDD puede tardar semanas en procesar su reclamo. Si no recibe una respuesta del EDD dentro de las cuatro semanas posteriores a la solicitud, puede considerar comunicarse con el EDD o con su proveedor de servicios legales local.<sup>1</sup>

## ¿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.
  - El 21 de diciembre de 2020, el Congreso aprobó una ley que agregará \$300 adicionales por semana a los pagos de beneficios por desempleo desde el 26 de diciembre de 2020 hasta el 11 de marzo de 2021.

---

<sup>1</sup> Este suplemento a los beneficios del seguro de desempleo fue proporcionado por el Congreso en la Ley de Asignaciones Consolidadas de 2021, que se aprobó el 21 de diciembre de 2020 y promulgada como ley el 27 de diciembre de 2020.

- Desde el 27 de marzo de 2020 hasta el 25 de julio de 2020, todos los beneficiarios de los beneficios del seguro de desempleo recibieron \$600 adicionales por semana, de conformidad con la Ley Federal de Ayuda, Alivio y Seguridad Económica de Coronavirus (*CARES, en inglés*). Si estuvo desempleado durante este tiempo, su reclamo puede tener una fecha anterior para que pueda recibir estos pagos adicionales.
- Para semanas de beneficios después del 26 de julio de 2020, usted puede calificar para recibir \$300 adicionales por semana durante al menos tres semanas bajo el programa de Asistencia de Salarios Perdidos.<sup>2</sup>
- Los beneficios de desempleo están disponibles por 26 semanas. La Ley federal CARES provee 24 semanas adicionales bajo el programa de Compensación por Desempleo de Emergencia Pandémica (*PEUC, en inglés*) hasta la semana del 5 de abril de 2021. El programa FED-ED también proporciona hasta 20 semanas de beneficios adicionales para las personas que califican. Consulte la [Pregunta 15](#) para obtener más información sobre estas extensiones.
- 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](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 inmediatamente al momento del despido/terminación, incluyendo pago por horas acumuladas 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](#) o la corte de reclamos menores.

---

<sup>2</sup> El programa de Asistencia para Salarios Perdidos fue autorizado por el Memorando Presidencial el 8 de agosto de 2020. El EDD comenzó a distribuir estos fondos el 7 de septiembre de 2020.

## 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 no ser obligados a demostrar que están buscando trabajo cada semana para continuar recibiendo 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 a 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. ¿Cómo puedo obtener dinero si estoy enfermo o si estoy en cuarentena?

Ud. puede ser elegible para varias formas de alivio monetario si se enferma o está en cuarentena, incluyendo los días pagados por enfermedad de California, el seguro estatal de discapacidad y Compensación Laboral. Si se enfermó antes del 31 de diciembre de 2020, es posible que tenga derecho a una licencia por enfermedad pagada en virtud de otras leyes federales o estatales.

### ➤ **Días de Enfermedad Pagados en California**

#### *¿Qué son los días de enfermedad pagados en California?*

- Incluso antes de COVID-19, todos los empleados en California tenían el derecho de lo por lo menos 3 días de enfermedad pagados que pueden usarse para la prevención, el diagnóstico o el cuidado de la enfermedad del trabajador o de un miembro de la familia. Un empleado comienza a acumular días de enfermedad pagados cuando el empleado comienza a trabajar, y el empleado puede usar los días de enfermedad después de haber trabajado para el empleador durante 90 días.

#### *¿Cuándo puedo usar los días de enfermedad pagados?*

- Puede tomar una licencia por enfermedad pagada para usted o un miembro de su familia, para atención preventiva o diagnóstico, atención o tratamiento de una condición de salud existente, o para fines específicos si es víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso.
  - Los miembros de la familia incluyen al padre, hijo, cónyuge, pareja de hecho registrada, abuelo, nieto y hermano/a.
  - La atención preventiva incluye exámenes físicos anuales o vacunas contra la gripe.

#### *¿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.
- El empleado puede decidir la cantidad de licencia por enfermedad remunerada que desea usar (por ejemplo, si desea tomarse un día completo o solo una parte del día). Su empleador puede exigirle que tome un mínimo de al menos dos horas de licencia por

enfermedad pagada a la vez, pero de lo contrario, la determinación de cuánto tiempo se necesita se deja al empleado.

*¿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.

*Mi empleador rechazó mi solicitud de utilizar mi paga por enfermedad. ¿Que puedo hacer?*

Puede presentar un reclamo ante la Oficina del Comisionado Laboral o un Informe de Violaciones de la Ley Laboral. Los formularios se pueden encontrar en el sitio web de la Oficina del Comisionado Laboral, [www.dir.ca.gov/dlse/](http://www.dir.ca.gov/dlse/).

- **Es posible que tenga derecho a una licencia por enfermedad pagada según las leyes locales.** Algunas ciudades y condados como Los Ángeles, San Francisco, Sacramento y San José han creado sus propias leyes de licencia por enfermedad remunerada en respuesta a la pandemia. Para obtener más detalles sobre esas leyes, consulte el [Apéndice 1](#).
- **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 en 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,” o “Impuesto Estatal” Ud. pagó a SDI.
- **Los trabajadores documentados 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. 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](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.

*¿Puedo presentar una solicitud en nombre de mi familiar?*

Es posible que pueda presentar una reclamación en nombre de un familiar enfermo o fallecido si no pueden presentar una reclamación por sí mismos. Llame a EDD al siguiente número de teléfono para obtener instrucciones sobre cómo proceder: 1-800-480-3287. El EDD puede pedirle que complete una declaración, a la que puede acceder en línea en este enlace:

[https://edd.ca.gov/pdf\\_pub\\_ctr/de2522.pdf](https://edd.ca.gov/pdf_pub_ctr/de2522.pdf).

➤ **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.

Según la ley reciente de California, si contrajo COVID-19 después del 19 de marzo de 2020, dentro de los 14 días después de trabajar para su empleador fuera de su hogar, se puede suponer que contrajo COVID-19 en el trabajo.<sup>3</sup> Además, si contrajo COVID-19 después del 6 de julio de 2020, también se puede suponer que contrajo el virus en el trabajo si:

- Da positivo en la prueba de COVID-19 durante un brote en su lugar de trabajo y su empleador tiene cinco o más empleados;
- Es un trabajador de la salud o un socorrista, que incluye:
  - Proveedores de atención directa al paciente en un centro de salud, agencia de atención médica a domicilio o servicios de apoyo en el hogar;
  - Trabajadores de limpieza y que tienen contacto con pacientes COVID-19;
  - Empleados de establecimientos de salud designados, paramédicos y técnicos de emergencias médicas, algunos agentes del orden público y algunos bomberos.

---

<sup>3</sup> El 6 de mayo de 2020, el gobernador Newsom firmó la Orden Ejecutiva N-62-20, que establece que si obtiene un resultado positivo o se le diagnostica con COVID-19 dentro de los 14 días posteriores a haber trabajado para su empleador fuera de su hogar, se presume que contrajo COVID-19 en el trabajo. Esta Orden Ejecutiva fue codificada y ampliada por la Legislatura de California por SB 1159, que entró en vigor el 17 de septiembre de 2020.

Su empleador puede presentar pruebas para intentar demostrar que no contrajo COVID-19 en el trabajo. Más información sobre estas nuevas leyes está disponible aquí:  
<https://www.dir.ca.gov/dwc/Covid-19/FAQ-SB-1159.html>

*¿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?*

Si cree que tiene derecho a los beneficios de compensación para trabajadores, debe comunicarse con un abogado de compensación para trabajadores de inmediato.

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 presumir que ha contraído COVID-19 en el trabajo, debe obtener una certificación de su discapacidad temporal, generalmente dentro de los 15 días posteriores a su diagnóstico.

Si su cónyuge o padre es elegible para la compensación para trabajadores pero está incapacitado y no puede presentar un reclamo por sí mismo, puede presentarlo en su nombre como tutor ad litem. Para ser nombrado tutor ad litem a los efectos del proceso de compensación del trabajador, necesitará un comprobante de incapacidad de un médico y su certificado de matrimonio o nacimiento que demuestre su relación con el trabajador que está incapacitado. Si el trabajador muere, su reclamo puede convertirse en un reclamo por muerte, que podría cubrir los gastos de entierro.

➤ **Si da positivo en la prueba de COVID-19 o estuvo expuesto en el lugar de trabajo, puede tener derecho al Pago de Exclusión mientras esté en cuarentena.**

Después del 30 de noviembre de 2020, según los Estándares Temporales de Emergencia de California (ETS), su empleador debe excluirlo del lugar de trabajo si (1) da positivo en la prueba de COVID-19 o (2) estuvo expuesto al COVID-19 en el lugar de trabajo. Si puede y está disponible para trabajar mientras está excluido del trabajo,

se requiere que su empleador continúe proporcionando su salario y beneficios durante su período de cuarentena, generalmente hasta 14 días.

Su empleador NO está obligado a continuar con su pago y beneficios si su empleador puede establecer que su exposición no estuvo relacionada con el trabajo o si no puede trabajar debido a una enfermedad (en cuyo caso puede calificar para SDI o Compensación para trabajadores). Para obtener más información sobre si tiene derecho al pago de exclusión, consulte las preguntas frecuentes de Cal-OSHA aquí: <https://www.dir.ca.gov/dosh/coronavirus/COVID19FAQs.html>.

Si tiene derecho al pago de exclusión y su empleador no se lo proporciona, puede presentar un reclamo ante la Oficina del Comisionado Laboral de California.

- **Si se enfermó antes del 31 de diciembre de 2020, puede tener derecho a una licencia por enfermedad paga relacionada con COVID-19 según la ley estatal o federal.**

**Licencia Federal por Enfermedad Pagada de Emergencia (EPSLA, en inglés):** Entre el 1 de abril de 2020 y el 31 de diciembre de 2020, el gobierno federal exigió a los empleadores con 500 empleados o menos que proporcionan hasta 80 horas de licencia pagada si un empleado necesita faltar al trabajo para un razón calificado de COVID-19.. Este beneficio, que forma parte de la Ley de Respuesta al Coronavirus Familias Primeras (FFCRA, en inglés), venció el 31 de diciembre de 2020, pero en 2021 los trabajadores aún pueden presentar reclamos que se acumularon en 2020.

*¿Quién califica para una licencia pagada bajo EPSLA?*

Para haber calificado, debería estar trabajando actualmente tomando tiempo fuera de trabajo voluntariamente. Usted **no califica** para la licencia pagada de EPSLA si fue despedido, suspendido o le han dicho que no hay trabajo, o si su lugar de trabajo ha sido cerrado.

También debe tomar la licencia pagada por una de las siguientes razones:

1. Estaba sujeto a una orden de aislamiento o cuarentena federal, estatal o local relacionada con COVID-19;
2. Un proveedor de atención médica le recomendó que se ponga en cuarentena en relación con el COVID-19;
3. Tenía síntomas de COVID-19 y busca un diagnóstico médico;
4. Estaba cuidando a un individuo sujeto a una orden descrita en (1) o auto cuarentena como se describe en (2);

5. Estaba cuidando a un niño cuya escuela o lugar de cuidado está cerrado (o el proveedor de cuidado infantil no está disponible) por razones relacionadas con COVID-19; o
6. Estaba experimentando cualquier otra condición sustancialmente similar especificada por el Secretario de Salud y Servicios Humanos, en consulta con los Secretarios de Trabajo y Tesorería.

Si se enfermó antes de que expire la EPSLA el 31 de diciembre de 2020 y desea obtener más información sobre cómo solicitar este beneficio a su empleador, visite las preguntas frecuentes del Departamento de Trabajo: <https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffcra-preguntas>

**Licencia por Enfermedad Suplementaria con Goce de Sueldo de California:** A partir del 16 de abril de 2020 para los trabajadores del sector alimentario y del 19 de septiembre de 2020 para todos los demás trabajadores, el estado de California exigió que los empleadores con más de 500 empleados o en industrias no cubiertas por la ley federal proporcionen hasta 80 horas de licencia por enfermedad pagada a sus empleados que necesitan faltar al trabajo porque estaban enfermos con COVID-19 o sujetos a una orden de cuarentena. Este beneficio expiro junto con la ley federal de licencia por enfermedad pagada de emergencia el 31 de diciembre de 2020. Si se enfermó antes del 31 de diciembre de 2020 y desea obtener más información sobre si califica para la Licencia por enfermedad remunerada complementaria, visite las preguntas frecuentes del Comisionado Laboral: <https://www.dir.ca.gov/dlse/Spanish/FAQ-for-PSL.html>.

## 5. ¿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**

Incluso antes de COVID-19, todos los empleados en California tenían derecho a por lo menos 3 días de enfermedad pagados que pueden usarse para la prevención, el diagnóstico o el cuidado de la enfermedad del trabajador o de un miembro de la familia. Algunas ciudades requieren que los empleadores proporcionen más de 3 días pagados por enfermedad. Consulte la sección de [Días de Enfermedad Pagados](#) en California anterior para obtener más detalles.

### ➤ **Licencia Local Suplementaria por Enfermedad Pagada**

Usted puede calificar para hasta 2 semanas (80 horas) de licencia por enfermedad pagada según una ordenanza local si vive en un área que promulgó su propia ley de licencia por enfermedad pagada. Los Ángeles, San José, Sacramento, San Francisco y Oakland han promulgado ordenanzas que requieren que los empleadores con más de 500 empleados proporcionen hasta 2 semanas de tiempo pagado por enfermedad a los empleados que necesiten tomarse un tiempo libre porque están enfermos o en cuarentena debido a COVID-19, necesitan cuidar a un miembro de la familia que está enfermo con COVID-19, o que no puede trabajar porque la escuela o la guardería de su hijo está cerrada debido a COVID-19. Consulte el [Apéndice 1](#) para ver un cuadro de las ordenanzas locales de licencia por enfermedad pagada.

### ➤ **Licencia Federal por Enfermedad Pagada de Emergencia**

Si necesitaba tomar tiempo fuera de trabajo antes del 31 de diciembre de 2020 porque est cuidando a una persona aconsejada o obligada a estar en cuarentena debido a preocupaciones relacionadas con COVID-19, la Ley federal de Licencia por Enfermedad Pagada de Emergencia requiere que los empleadores paguen hasta 2 semanas (80 horas) de licencia pagada. Es posible que califique para la Licencia por Enfermedad Pagada de Emergencia si actualmente estabas trabajando o estabas tomando tiempo fuera de trabajo voluntariamente y sólo si su empleador tiene menos de 500 empleados. Esta ley expiró el 31 de diciembre de 2020. Pero en 2021 los trabajadores aún pueden presentar reclamos que se acumularon en 2020. Consulte la sección anterior sobre [Licencia por Enfermedad Pagada de Emergencia](#) para obtener 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](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](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.

## 6. ¿Qué pasa si la escuela o la guardería de mi hijo están cerradas y tengo que faltar al trabajo para cuidarlos?

### ➤ **Puede ser elegible para los Beneficios del Seguro de Desempleo**

El EDD recomienda a las personas que soliciten los beneficios del seguro de desempleo si han perdido ingresos porque faltan al trabajo para cuidar a un niño y han agotado todas las demás opciones de atención.

- Consulte la sección anterior sobre Beneficios del seguro de desempleo para conocer los requisitos para aplicar. Para obtener instrucciones sobre cómo presentar una solicitud, consulte la Pregunta 13.
- Es posible que deba proporcionar documentación al EDD de que ha agotado sus opciones de cuidado infantil.

### ➤ **Licencia Local Suplementaria por Enfermedad Pagada**

Si vive en un área que promulgó su propia ley de licencia por enfermedad pagada, puede calificar para hasta 2 semanas de licencia por enfermedad pagada según una ordenanza local. Los Ángeles, San José, Sacramento, San Francisco y Oakland han promulgado ordenanzas que requieren que los empleadores con más de 500 empleados proporcionen hasta 2 semanas de tiempo pagado por enfermedad a los empleados que necesitaban tomar un tiempo libre porque estaban enfermos o en cuarentena debido a COVID-19, necesitaban cuidar a un miembro de la familia que estaba enfermo con COVID-19, o que no pudo trabajar porque la escuela o la guardería de su hijo estaba cerrada debido a COVID-19. Consulte el [Apéndice 1](#) para ver un cuadro de las ordenanzas locales de licencia por enfermedad pagada.

- **Si tuvo que tomar tiempo fuera de trabajo antes del 31 de diciembre de 2020 porque la escuela o la guardería de su hijo estaba cerrada, es posible que tenga derecho a una licencia pagada según la ley federal.**

**Licencia Federal por Enfermedad Pagada de Emergencia:** Si tuvo que faltar al trabajo antes del 31 de diciembre de 2020, la Licencia Federal por Enfermedad Pagada de Emergencia requiere que los empleadores paguen hasta 2 semanas de licencia con goce de sueldo si no pudo trabajar porque la escuela o la guardería de su hijo cerrado por razones relacionadas con COVID-19. Es posible que califique para la Licencia Federal por Enfermedad Pagada de Emergencia si actualmente trabaja o se ausenta voluntariamente del trabajo y solo si su empleador tiene menos de 500 empleados. Consulte la sección anterior sobre [Licencia Federal por Enfermedad Pagada de Emergencia](#) para obtener más detalles. Esta ley, sin embargo, venció el 31 de diciembre de 2020, pero en 2021 los trabajadores aun pueden meter reclamos acumuladas en 2020.

**Ley Federal de Expansión de la Ley de Ausencia Familiar y Médica por Emergencia (EFMLEA, en inglés)**<sup>4</sup> Según la EFMLA, los empleadores con 500 o más empleados deberían de haber proporcionado hasta 10 semanas de licencia pagada si un empleado no puede trabajar porque la escuela o la guardería del niño de ese empleado estaba cerrada debido a COVID-19. Sin embargo, esa ley venció el 31 de diciembre de 2020. Sin embargo, sí tuvo que tomarse un tiempo libre debido al cierre de la escuela o la guardería de su hijo antes de esa fecha y desea obtener más información sobre la EFMLA, visite las preguntas frecuentes del Departamento de Laboral: <https://www.dol.gov/agencies/whd/fmla/pandemic>.

- **Si no califica para UI u otra licencia, puede calificar para Asistencia Desempleo Pandémico (PUA).** Consulte la sección siguiente sobre [Asistencia de Desempleo Pandémico](#) para obtener más información.
- **Su trabajo puede estar protegido por la Ley de Asociación entre la Familia y la Escuela**  
Esta ley protege su trabajo mientras necesita faltar al trabajo. Si su empleador tiene al menos 25 empleados, puede ser elegible para recibir hasta 40 horas de protección laboral por año (consulte la sección [230.8](#) del Código Laboral de California).

---

<sup>4</sup> La Ley de Expansión de Licencia Médica y Familiar de Emergencia (EFMLEA, en inglés) es una ley federal que entró tomó efecto el 1 de abril de 2020 como parte de la FFCRA. Esta Ley se expira el 31 de diciembre de 2020.

## 7. ¿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 cree que puede haber sido clasificado erróneamente, debe solicitar que el EDD lleve a cabo una “auditoría salarial” para determinar si tiene derecho a los beneficios del UI. Si EDD decide que usted es un contratista independiente, EDD lo considera automáticamente para los beneficios del programa de Asistencia de Desempleo Pandémico (PUA). Para obtener más información sobre cómo solicitar beneficios, consulte los recursos de Gig Workers Rising: <https://gigworkersrising.org/get-informed/covid19-resources/>

### ➤ **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.<sup>5</sup>**

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:

---

<sup>5</sup> PUA está disponible como parte de la Ley CARES, que se convirtió en ley el 27 de marzo de 2020. El 27 de diciembre de 2020, el gobierno federal expandió el programa PUA con la aprobación de la Ley de Asignaciones Consolidadas de 2021. Las nuevas solicitudes de PUA deben recibirse antes del 14 de marzo de 2021 y los beneficios de PUA terminarán en la semana de 5 de abril de 2021.

- a. Trabajadores que trabajando por su propia cuenta, incluyendo contratistas independientes
- b. Trabajadores por obra (“Gig workers”)
- c. Trabajadoras autónomas (“Freelancers”)
- d. Trabajadores que no tienen una historia laboral lo suficientemente larga como para calificar para Beneficios de Desempleo,
- e. Trabajadores que están cumpliendo semanas de penalización de UI, o
- f. Trabajadores que han agotado sus beneficios regulares de desempleo.
- PUA está disponible desde el 27 de enero de 2020 hasta el 14 de marzo de 2021, con beneficios parando la semana del 5 de abril de 2021.
- PUA no está disponible para trabajadores indocumentados.
- PUA no está disponible si eres elegible para Beneficios de Desempleo, incluso si solo es elegible para recibir una pequeña cantidad de beneficios. Sin embargo, a partir del 26 de diciembre de 2020, puede ser elegible para un suplemento de \$100 por semana a sus beneficios del seguro de desempleo si recibió al menos \$5,000 por año de trabajo por su propia cuenta.<sup>6</sup>

#### *¿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 cualquier 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.

---

<sup>6</sup> Este beneficio es aprobado por la Ley de Asignaciones Consolidadas de 2021, que fue aprobado por el gobierno federal el 27 de diciembre de 2020. Este suplemento se vencerá en la semana del 5 de abril de 2021.

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).
  - Del 26 de diciembre de 2020 hasta el 13 de marzo de 2021, los destinatarios de PUA también recibirán un extra \$300 por semana.<sup>7</sup>
  - Desde el 29 de marzo de 2020 hasta el 25 de julio de 2020, los beneficiarios también recibieron \$600 adicionales por semana en virtud de la Ley CARES. Si estuvo desempleado durante este tiempo, su reclamo puede tener una fecha anterior para que pueda recibir estos pagos adicionales.
  - Desde el 26 de julio de 2020 hasta el 5 de septiembre de 2020, el programa de Asistencia para Salarios Perdidos<sup>8</sup> proporcionó a los reclamantes elegibles un pago suplementario de \$300 por semana durante un máximo de seis semanas, además de cualquier monto de beneficio de desempleo semanal.
- Si es elegible, los reclamantes podrán recibir hasta 50 semanas de beneficios antes de que los pagos finalizan la semana del 5 de abril de 2021, con beneficios parando la semana del 5 de abril de 2021.
- Independientemente de cuándo presenta su solicitud, sus beneficios pueden ser retroactivos a la última semana que trabajó y fue desempleado por razones directamente relacionadas con COVID-19. Si presentó su solicitud antes del 27 de diciembre de 2020, su reclamo puede ser retroactivo a partir del 2 de febrero de 2020. Si presentó su solicitud después del 27 de diciembre de 2020, lo más temprano que puede comenzar su reclamo es el 6 de diciembre de 2020.

---

<sup>7</sup> Este suplemento al programa PUA fue provisto por el gobierno federal con la Ley de Asignaciones Consolidadas de 2021, que fue aprobada el 27 de diciembre de 2020.

<sup>8</sup> El programa de Asistencia para Salarios Perdidos fue autorizado por el Memorando Presidencial el 8 de agosto de 2020. El EDD comenzó a distribuir estos fondos el 7 de septiembre de 2020.

### *¿Cómo solicito PUA?*

La forma más rápida de solicitar beneficios es en línea aquí:

[https://edd.ca.gov/Unemployment/UI\\_Online\\_Espanol.htm](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?*

Después del 27 de diciembre de 2020, los nuevos solicitantes deben presentar prueba de ingresos dentro de los 21 días posteriores a la solicitud.<sup>9</sup> Además, cualquiera que haya recibido PUA desde la aprobación de la Ley CARES tendrá 90 días para proporcionar prueba de desempleo.

### *¿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/>.

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

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

---

<sup>9</sup> Estas nuevas reglas fueron proporcionadas por el Congreso en la Ley de Asignaciones Consolidadas de 2021, que se aprobó el 27 de diciembre de 2020. **Tenga en cuenta que debido a que esta ley aún se está implementando, es posible que se emitan nuevas directrices que modifiquen la información proporcionada en esta guía.**

## 8. ¿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](#)
  - [Compensación Laboral](#)
  - [Pago de Exclusión](#)
  
- **¿Califico para los Beneficios de Desempleo o Asistencia de Desempleo Pandémico?**  
No. No estas elegible para beneficios de desempleo o Asistencia de Desempleo Pandémica (PUA) a menos que tenga algún tipo de autorización de trabajo (por ejemplo, asilados, refugiados, beneficiarios de DACA, personas con estatus de protección temporal, residentes permanentes legales [incluso si su tarjeta de residencia ha vencido siempre que su permiso de trabajo siga siendo válido] y personas a las que se les haya emitido un documento de autorización de trabajo mientras su solicitud de estatus migratorio legal esté pendiente).  
**Algunos recursos están disponibles en estos sitios web:**
  - Ayuda Legal en el Trabajo
    - Fondos de ayuda: <https://legalaidatwork.org/sin-categorizar/relief-funds/?lang=es>
    - Derechos Laborales:  
<https://legalaidatwork.org/factsheet/undocumented-workers-employment-rights/?lang=es>
  - Guía COVID-19 de California para Inmigrantes de California:  
<https://covid19.ca.gov/guia-californianos-inmigrantes/>
  - Recursos del Condado de Los Ángeles  
<http://www.publichealth.lacounty.gov/media/Coronavirus/resources.htm>
  - Recursos de la Ciudad y Condado de San Francisco  
<https://sf.gov/es/topics/coronavirus-covid-19>
  - Recursos del Condado de Alameda  
<http://www.acphd.org/2019-ncov/resources-residents.aspx>
  - Recursos del Condado de Contra Costa:  
<https://www.contracosta.ca.gov/7773/COVID-19-Resources#:~:text=Unemployment%20and%20economic%20information%20and,pm%2C%20for%20information%20and%20resources>
  
- **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.

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

Existen varias leyes que pueden proteger su trabajo (y, posiblemente, sus 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 está disponible 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. Empezando el 1 de enero 2021, CFRA aplicará a empleadores con 5 o más trabajadores.

#### *¿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 provea tiempo fuera de trabajo sin pago como acomodación para su afección médica.
- No hay requisitos bajo FEHA o 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 con 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).

## 10. ¿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.

## 11. ¿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 cuando lo pides.

- Su empleador debe mantener la información médica de un trabajador confidencial y privada.
- Los empleadores no pueden preguntar a los empleados si tienen afecciones médicas que los pongan en mayor riesgo de enfermedades graves o complicaciones en caso de que contraigan coronavirus.
- Los empleadores pueden preguntar a los empleados si tienen coronavirus o síntomas asociados con el 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.

## 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 sección 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 sección](#) 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\\_Espanol.htm](https://www.edd.ca.gov/Unemployment/UI_Online_Espanol.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](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](https://www.youtube.com/watch?v=FnZF_dOcRIY&feature=youtu.be)

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

- Información personal: Deberá proporcionarle al EDD copias de los documentos que verifiquen el estado de su autorización de trabajo y su identidad. EDD ha lanzado recientemente ID.me, un servicio utilizado para verificar las identidades de los solicitantes y reclamantes. Cuando presente un nuevo reclamo, será redirigido al sitio ID.me donde tomará una selfie (foto personal) y cargará una foto de su identificación para verificar su identidad. Si el EDD requiere información adicional para verificar su identidad, deberá unirse a una videollamada con ID.me y proporcionar:
  - Dos documentos principales
  - Un documento principal y dos secundarios.

Visite [EDD por internet](#) para saber qué documentos se pueden enviar. Nota: los documentos requeridos para solicitar el UI son diferentes de los documentos requeridos necesarios para verificar su identidad después de haber presentado una solicitud.

- 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 anotado 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](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):**<sup>10</sup> PEUC proporciona 24 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. 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.

- **Puede calificar para la extensión de Duración Extendida Federal-Estatal (FED-ED):** FED-FED proporciona hasta 20 semanas de beneficios adicionales para las personas que utilizaron todos sus beneficios de desempleo durante un período de alto desempleo.

### *¿Cómo obtengo FED-ED?*

Si es elegible, el EDD presentará automáticamente su extensión FED-ED después de que reciba todos los beneficios de PEUC o después de que finalice la extensión de PEUC si los beneficios de FED-ED todavía están disponibles.

---

<sup>10</sup> PEUC es proporcionado por la Ley CARES, que tomó efecto el 27 de marzo de 2020. La Ley CARES originalmente expiraba el 31 de diciembre de 2020, pero el Congreso la extendió hasta el 14 de marzo de 2021 con la Ley de Asignaciones Consolidadas de 2021, que se aprobó el 27 de diciembre de 2020.

Después de que el EDD presente su extensión, el EDD le enviará por correo un *Aviso de Determinación para los Beneficios de Duración Extendida Federal-Estatal* en un plazo de 5 a 7 días. Este aviso incluirá la fecha de vigencia de la extensión, los requisitos de elegibilidad y los montos potenciales de sus beneficios. Luego deberá completar las certificaciones quincenales habituales para determinar la elegibilidad para los pagos en curso.

- **Puede calificar para la Asistencia de Desempleo Pandémico (PUA):**<sup>11</sup> PUA está disponible hasta la semana de el 5 de abril de 2021 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.

---

<sup>11</sup> PUA es proporcionado por la Ley CARES, que tomó efecto el 27 de marzo de 2020. Según la Ley de Apropriaciones Consolidadas de 2021 aprobada por el Congreso el 27 de diciembre de 2020, PUA ahora vence el 14 de marzo de 2021, con los beneficios terminando la semana del 5 de abril de 2021.

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

- **Si tiene una condición médica preexistente que lo hace más vulnerable al COVID-19, es posible que tenga derecho a tomar tiempo fuera de trabajo o a una acomodación. También puede tener derecho a SDI.**

Si su condición preexistente califica como una "condición de salud grave" según la FMLA y la CFRA, puede tener derecho a dejar el trabajo o a una acomodación razonable, como trabajar en casa. Consulte la [Pregunta 9](#) para obtener más información. También puede calificar para los beneficios del seguro estatal por discapacidad. Consulte la [sección anterior sobre SDI](#) para obtener más información.

Además, algunas localidades, como Los Ángeles, San Francisco, Sacramento y Oakland, han promulgado ordenanzas pagadas de licencia por enfermedad que requieren que los empleadores proporcionen hasta 2 semanas de licencia pagada por enfermedad si el empleado no puede trabajar debido al COVID-19, incluso si el empleado tiene más de 65 años o tiene una condición preexistente que lo hace más vulnerable al virus. [Consulte el Apéndice 1](#) a continuación para obtener detalles sobre estas ordenanzas locales.

- **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 considera seguro.

- **Puede presentar una queja sobre seguridad en el lugar de trabajo ante la División de Seguridad y Salud Ocupacional de California (Cal / OSHA), también conocida como División de Salud y Seguridad Ocupacional de California.**

Las acciones que debe tomar un empleador para proteger a los trabajadores del COVID-19 en el lugar de trabajo varían según la industria. Para obtener más información sobre las obligaciones del empleador para mantener seguro su lugar de trabajo, consulte la página de Cal-OSHA Recursos para COVID - 19, <https://www.dir.ca.gov/dosh/coronavirus/Spanish/Health-Care-General-Industry.html>.

Si cree que su empleador no está implementando los requisitos de salud en COVID-19 de Cal-OSHA, puede presentar una queja ante Cal-OSHA y la agencia puede optar por investigar. Para presentar una queja sobre seguridad en el lugar de trabajo, siga las instrucciones aquí: <https://www.dir.ca.gov/dosh/Spanish/Complaint.htm>.

## 17. Mi empleador me pidió que regresara a trabajar. ¿Mis beneficios del seguro de desempleo serán afectados?

### ➤ Si decide no regresar a trabajar:

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 ser no considerada "adecuada" si unas de estas circunstancias aplica:

- Su empleador no esta permitido estar abierto según las leyes estatales o locales. Para obtener información actualizada sobre las restricciones de apertura, consulte el sitio web del estado aquí: <https://covid19.ca.gov/safer-economy/>
- Usted tiene una condición de salud que es de "alto riesgo" para COVID-19 y su empleador no le permitirá trabajar en 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 regulaciones de seguridad del gobierno, como proporcionar equipos de protección como máscaras y hacer cumplir las recomendaciones de distanciamiento social en el lugar de trabajo.
  - La orientación y regulaciones de la industria a nivel estatal sobre seguridad está disponible aquí: <https://www.dir.ca.gov/dosh/coronavirus/Spanish/Health-Care-General-Industry.html>.
  - Los condados también están emitiendo sus propios protocolos de como abrir de nuevo. Puedes encontrar estos protocolos en el sitio de internet del condado, como el sitio web del condado.
- 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.

➤ **Si decide volver a trabajar pero luego queda desempleado nuevamente:**

Las solicitudes regulares de desempleo son válidas por un año. Si antes de que finalice ese año, deja de certificar los beneficios durante dos semanas consecutivas, pero luego vuelve a quedar parcial o totalmente desempleado, debe volver a abrir el reclamo para cobrar los beneficios restantes. Sin embargo, si su año de beneficios ha finalizado, debe presentar un nuevo reclamo.

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](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.



## 20. Apéndice 1: Leyes locales de Tiempo Enfermedad Pagada<sup>12</sup>

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:
<p><b>Los Angeles</b></p> <p>Efectivo el 7 de abril de 2020 hasta el final del período local de emergencia (TBD)</p>	<p>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</p> <p>Se aplican algunas exenciones, como los proveedores de atención médica o los servicios de emergencia.</p>	<p>Cualquier empleado que realice trabajo dentro de la ciudad de L.A. y no puede trabajar en casa.</p> <p>El empleado debe haber estado empleado con el mismo empleador desde el 3 de febrero de 2020 hasta el 4 de marzo de 2020.</p>	<p>Todas las razones especificadas bajo la EPSLA (Ver Sección de <a href="#">EPSLA</a>)</p> <p>Además, si un empleado tiene una afección preexistente, como ser mayor de 65 años, asma, enfermedad cardíaca, diabetes o sistema inmunitario debilitado.</p>	<p>Un empleador no puede exigir una nota del médico para tomar licencia.</p> <p>Norma y Regulaciones se pueden encontrar <a href="#">aquí</a></p>

<sup>12</sup> 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><b>Condado de Los Angeles (Áreas no incorporadas)</b></p> <p>Efectivo el 31 de marzo de 2020 hasta dos semanas después del final del período de estado de emergencia local (TBD)</p>	<p>A partir del 1 de enero de 2021, la ordenanza del condado de Los Ángeles se aplica a todos los empleadores, independientemente de su tamaño.</p> <p>De 31 de marzo hasta el 31 de diciembre, la ordenanza aplicó a empleadores con 500 o más empleados a nivel nacional y que no están cubiertos por la EPSLA (Ver Sección de <a href="#">EPSLA</a>) o la Orden Ejecutiva del gobernador para trabajadores del sector alimentario (Ver <a href="#">Tiempo de Enfermedad Pagada Suplemental de California</a>)</p>	<p>Empleados que realizan trabajos dentro de las áreas no incorporadas del condado de L.A.</p> <p>La ordenanza exime a las agencias gubernamentales, los servicios de emergencia y los proveedores de atención médica.</p>	<p>Todas las razones especificadas bajo EPSLA (Ver Sección de <a href="#">EPSLA</a>)</p> <p>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.</p> <p>Las solicitudes de licencia debe ser por escrito (incluyendo texto o correo electrónico).</p>	<p>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 si tienen éxito.</p>
<p><b>San Francisco</b></p> <p>A partir del 17 de abril de 2020, hasta el 11 de febrero de 2021, 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 Sección de <a href="#">EPSLA</a>)</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</p>	<p>El empleador puede limitar el uso por parte de 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>

			últimas dos semanas.	
<p><b>Oakland</b></p> <p>A partir del 12 de mayo de 2020 hasta el final del período de estado de emergencia local (TBD).</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 500 empleados en total.</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 Sección de <a href="#">EPSLA</a>))</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 empleadores que, después del 3 de febrero de 2020, brindan al menos 80 horas de licencia personal remunerada.</p>
<p><b>San Jose</b></p> <p>Efectivo desde el 8 de abril de 2020 hasta el 30 de junio de 2021.</p>	<p>A partir del 1 de enero de 2021, la ordenanza local de licencia por enfermedad pagada de San José se aplica a todos los empleadores, independientemente del tamaño. Desde el 8 de abril de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020, la ordenanza se aplicó solo a los</p>	<p>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.</p>	<p>Todas las razones especificadas bajo la EPSLA (Ver Sección de <a href="#">EPSLA</a>)</p>	<p>Los empleadores que ya ofrecen licencias equivalentes están exentos.</p>

	<p>empleadores con más de 500 empleados y menos de 50 empleados.</p> <p>Los empleadores deben tener una instalación en la ciudad o estar sujetos al impuesto de licencia comercial de la ciudad.</p>			
<p><b>Ciudad de Sacramento</b> Efectivo el 15 de julio de 2020 hasta el 31 de marzo de 2021</p>	<p>Se aplica a empleadores con 500 o más empleados a nivel nacional y no cubiertos por la EPSLA (consulte la sección <a href="#">EPSLA</a>).</p> <p>Se aplican algunas exenciones, como los proveedores de atención médica o los servicios de emergencia.</p>	<p>Un empleado que trabaja dentro de los límites de la ciudad de Sacramento.</p>	<p>Todas las razones especificadas en la EPSLA federal (consulte la sección <a href="#">EPSLA</a>).</p> <p>Además, si un empleado opta por dejar el trabajo porque el empleado tiene más de 65 años o se considera vulnerable debido a un sistema inmunológico comprometido.</p>	<p>Ordenanza disponible <a href="#">aquí</a>.</p>
<p><b>Condado de Sacramento</b> Efectivo el 15 de julio de 2020 hasta el 31 de marzo de 2021</p>	<p>Se aplica a empleadores ubicados dentro de las áreas no incorporadas del condado de Sacramento con 500 o más empleados a nivel nacional y no cubiertos por EPSLA (consulte la sección <a href="#">EPSLA</a>)</p>	<p>Empleados que trabajan para entidades ubicadas en áreas no incorporadas del condado de Sacramento</p>	<p>Todas las razones especificadas en la EPSLA federal (consulte la sección <a href="#">EPSLA</a>).</p> <p>Además, los empleados cuyo lugar de trabajo ha dejado de operar temporalmente debido a una orden de salud pública u otra recomendación de un funcionario de salud pública, y los empleados que optan por dejar el trabajo porque tienen más de 65 años o son vulnerables debido a un sistema inmunológico comprometido. .</p>	

<p><b>Condado de San Mateo (áreas no incorporadas)</b></p> <p>Efectiva el 8 de julio de 2020 hasta el 30 de junio de 2021</p>	<p>Se aplica a empleadores con 500 o más empleados a nivel nacional y no cubiertos por la EPSLA (consulte la Sección <a href="#">EPSLA</a>) o el Código Laboral 248 para trabajadores del sector alimentario (consulte la Sección de Licencia por <a href="#">Enfermedad Pagada Suplementaria de CA</a>)</p>	<p>Empleados que deben realizar trabajos dentro de los límites geográficos del condado de San Mateo no incorporado desde el 1 de enero de 2020.</p>	<p>Todas las razones especificadas en la EPSLA federal (consulte la sección <a href="#">EPSLA</a>)</p> <p>Además, los empleados que necesitan ausentarse del trabajo porque el proveedor de cuidados para personas mayores de un familiar está cerrado o no disponible.</p>	<p>La ordenanza proporciona un derecho de acción privado si los empleadores cubiertos no brindan la licencia o toman represalias contra un empleado que ha solicitado la licencia. Los trabajadores que demandan en los tribunales pueden obtener honorarios de abogados si tienen éxito.</p>
<p><b>Ciudad de Long Beach</b></p> <p>Efectivo el 20 de junio de 2020 hasta que el Concejo Municipal de Long Beach determine la fecha de expiración.</p>	<p>Se aplica a empleadores con 500 o más empleados a nivel nacional y no cubiertos por la EPSLA (consulte la sección <a href="#">EPSLA</a>)</p>	<p>Cualquier empleado que realice un trabajo dentro de los límites geográficos de la ciudad de Long Beach.</p> <p>No incluye proveedores de atención médica, personal de emergencia, empleados gubernamentales o empleados que trabajan desde casa.</p>	<p>Todas las razones especificadas en la EPSLA federal (consulte la sección <a href="#">EPSLA</a>)</p>	<p>Un empleador no puede exigir una nota médica para tomar una licencia.</p> <p>Los empleadores que ya ofrecen una licencia equivalente están exentos.</p> <p>Ordenanza disponible <a href="#">aquí</a>.</p>