

Coronavirus – Preguntas Frecuentes

 legalaidatwork.org/factsheet/coronavirus-preguntas-frecuentes

1. Mi empleador me ha quitado horas, me ha forzado tomar un permiso sin pago, o terminó mi empleo debido al coronavirus (también conocido como COVID-19). ¿Qué puedo hacer?

Usted puede presentar una solicitud para recibir beneficios de Seguro de Desempleo con el Departamento del Desarrollo del Empleo (“EDD” por sus siglas en inglés). Para recibir estos beneficios solo tiene que cumplir ciertos requisitos mínimos, estos incluyen tener suficientes ganancias previas incurridas y un estatus migratorio que le permite trabajar.

Si el EDD aprueba su solicitud, puede recibir entre \$40 a \$450 semanales, dependiendo de sus ganancias previas. Si esta desempleada como resultado de coronavirus, el EDD ha quitado el periodo de espera habitual de una semana durante el cual de lo contrario no recibiría beneficios de Seguro de Desempleo.

Si esta temporalmente sin trabajo y planea volver al mismo empleador, no necesita cumplir con el requisito habitual de estar buscando trabajo cuando esta recibiendo beneficios de Desempleo. Sin embargo, si no esta conectado a un determinado empleador con un trabajo al que regresar, se le será requerido que busque trabajo mientras recibe beneficios de Desempleo.

Para más información sobre los beneficios de Seguro de Desempleo, incluyendo los requisitos de elegibilidad y cómo presentar una solicitud, visite <https://www.edd.ca.gov/Unemployment/> o llame al 800-300-5616 (Inglés), 800-326-8937 (Español), 800-547-3506 (Cantonés), o 866-303-0706 (Mandarín).

2. Debido al coronavirus, mi empleador ha especulado sobre mi persona o me ha tratado diferente a mis compañeros por ser asiático o de otro país. ¿Qué puedo

hacer?

Un empleador que lo trata peor que otros trabajadores debido a su raza, origen nacional o procedencia étnica, está quebrantando la ley. Esto incluye acciones del empleador que señalan a una sola persona debido a estereotipos negativos.

[Haga clic aquí para mas información sobre como presentar un reclamo de discriminación.](#)

3. Mi empleador cree que yo tengo el coronavirus y me trata diferente debido a eso. ¿Qué puedo hacer?

Su empleador no puede tratarlo diferente por su asociación con una persona que él cree tener el coronavirus. Los empleadores no deben especular sobre miembros de su familia. Sin embargo, si un funcionario del gobierno le ordeno la cuarentena a su familiar, puede ser elegible para recibir hasta 2 semanas de Días de Enfermedad Pagados si se queda en casa para cuidarlo.

4. Tengo una discapacidad; ¿Mi empleador tiene que proporcionarme cambios razonables en el trabajo relacionados con el coronavirus?

Si tiene una discapacidad, como un sistema inmune debilitado, se le puede requerir a su empleador que le proporcione cambios razonables en el trabajo, como por ejemplo el "teletrabajo" (trabajar desde la casa). Haga clic aquí para obtener más información sobre cambios razonables. [Haga clic aquí para mas información sobre los cambios razonables.](#)

Tener un resfriado común o síntomas de gripe no es probable que sea una discapacidad. Sin embargo, las complicaciones del coronavirus, como la neumonía, pueden ser una discapacidad. Si tiene complicaciones, usted y su empleador deben explorar cambios que le permitan continuar su trabajo o tomarse un permiso del trabajo.

5. ¿Puede mi empleador preguntarme si tengo un problema médico (tal como un sistema inmune comprometido) que sería afectado por el coronavirus?

No. Su respuesta a esa pregunta probablemente revele una incapacidad. Por lo tanto, la pregunta de su empleador está quebrantando la ley.

6. Si viajé a un país afectado por el coronavirus, ¿puede mi empleador preguntarme si estuve expuesto al

coronavirus o exigirme que me quede en casa durante el período de incubación?

Si, los Centros para el Control y Prevención de Enfermedades (CDC en inglés) han recomendado que los viajeros a ciertos países se queden en casa durante 14 días. La lista de países puede cambiar; consulte el [sitio web de los CDC](#) para obtener mas información.

7. Tengo el coronavirus y actualmente no puedo trabajar debido a mi enfermedad. ¿Qué puedo hacer para recibir ingresos mientras no esté trabajando?

Se le requiere a su empleador que mantenga toda su información medica privada y confidencial.

[Haga clic aquí para mas información sobre sus derechos a la privacidad en el trabajo.](#)

8. ¿Puede mi empleador tomarme la temperatura antes del trabajo?

Por lo general, no es legal que un empleador mida su temperatura corporal. A veces, los CDC o una autoridad de salud local pueden recomendar que los empleadores tomen la temperatura de sus empleados.

9. ¿Qué sucede si me enfermo en el trabajo con síntomas relacionados con el coronavirus? ¿Puede mi empleador enviarme a casa?

Si. Los CDC recomienda que los empleados que se enfermen con síntomas de coronavirus (como, por ejemplo, fiebre, tos, falta de aliento) se separen de otros empleados y se envíen a casa de inmediato.

Para obtener información sobre cómo la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC en inglés) del gobierno federal interpreta las leyes de empleo relacionadas con la discapacidad durante la pandemia, consulte [la Preparación Para Pandemias en el Lugar de Trabajo y la Ley de Estadounidenses con Discapacidades.](#)

10. Tengo el coronavirus y actualmente no puedo trabajar debido a mi enfermedad. ¿Qué puedo hacer para recibir ingresos mientras no esté trabajando?

Usted tiene derecho de utilizar sus Días de Enfermedad Pagados si falta al trabajo debido a una enfermedad. Su empleador debe pagarle por lo días de enfermedad que tiene acumulados. Para más información ver preguntas frecuentes del comisionado laboral [Labor Commissioner's FAQs](#). En algunas ciudades, los empleadores pueden limitar los días de enfermedad que puede utilizar un empleado a tan solo 3 días de pago. (Algunas ciudades como Berkeley, Emeryville, Los Angeles, Oakland, San Diego, San Francisco y Santa Monica requieren que los empleadores den más de 3 días por enfermedad). Además, a partir del 2 de abril, en virtud de la Ley de Familias Primero Coronavirus Acta de Respuesta, siempre que su empleador tenga menos de 500 empleados, debería tener acceso a 2 semanas de Días de Enfermedad Pagados adicionales.

Usted también puede ser elegible para el Seguro Estatal por Incapacidad (SDI por sus siglas en inglés) para reponer parte de sus ingresos perdidos durante el tiempo que no trabajó. Puede solicitar el SDI del Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD por sus siglas en inglés) en línea en www.EDD.ca.gov. Un proveedor de atención médica o funcionaria de salud local tendrá que certificar su solicitud.

Los beneficios del SDI generalmente equivalen del 60% a 70% de su pago regular, dependiendo de sus ingresos. Si esta incapacitado como resultado del coronavirus, el EDD ha quitado el periodo de espera habitual de una semana durante el cual de lo contrario no recibiría beneficios de SDI.

Finalmente, si no puede hacer su trabajo habitual debido a que se contagio con el coronavirus durante el curso regular de su trabajo, puede ser elegible para beneficios de compensación de trabajadores (workers' compensation), incluyendo pagos por incapacidad temporal y tratamiento médico. Para iniciar el proceso, tendrá que presentar el formulario de reclamo (DWC-1) con su empleador. El formulario esta disponible de su empleador o en <https://www.dir.ca.gov/dwc/forms.html>.

11. ¿Puedo perder mi empleo si faltó al trabajo por estar enfermo con el coronavirus?

Su empleador no puede tomar represalia en su contra por utilizar sus días de enfermedad pagados o por presentar un reclamo de beneficios de compensación de trabajadores (workers' compensation). A partir del 2 de abril, en virtud Ley de Familias Primero Coronavirus Acta de Respuesta, si su empleador tiene menos de 500 empleados, puede tener acceso a 2 semanas de Días de Enfermedad Pagados.

Además, usted puede tener derecho a un permiso laboral protegido para ausentarse de su trabajo por hasta 12 semanas. Es posible calificar para este permiso si aplican todos los requisitos a continuación:

1. trabaja para un empleador con un mínimo de 50 empleados dentro de 75 millas de distancia de su trabajo;
2. ha trabajado allí por lo menos un año, y
3. ha trabajado por lo menos 1250 horas el año anterior de ausentarse de su trabajo

Si no cumple con los requisitos de elegibilidad, pero trabaja para un empleador con al menos 5 empleados, es posible que se le exija a su empleador que le otorgue un permiso de ausencia como un cambio razonable para una discapacidad. Para más información sobre su permiso laboral protegido, visite [La Discapacidad + Mi Trabajo](#).

12. Un familiar cercano tiene el coronavirus y por lo tanto voy a quedarme en casa para cuidarlo. ¿Qué puedo hacer para recibir ingresos mientras no esté trabajando?

Si su empleador tiene menos de 500 empleados, puede utilizar los Días de Enfermedad Pagados para cuidar a un miembro de su familia enfermo, a partir del 2 de abril bajo la Ley de Familias Primero Coronavirus Acta de Respuesta. Si trabaja para un empleador grande, también puede usar sus Días de Enfermedad Pagados, si los tiene acumuladas. Además, usted puede ser elegible para recibir beneficios del Permiso Familiar Pagado (normalmente equivale del 60% a 70% de su pago por hasta 6 semanas), si falta al trabajo por cuidar a su padre, suegra, hijo, cónyuge, pareja doméstica, hermano, abuelo o nieto que se encuentre gravemente enfermo. Puede solicitar el Permiso Familiar Pagado del Departamento del Desarrollo del Empleo en la página www.EDD.ca.gov. Necesitará que un proveedor de atención médica o un funcionario de atención médica local certifique la condición de salud del miembro de su familia.

Para más información, visite el sitio web del EDD con [hacer clic aquí](#).

13. ¿Puedo perder mi trabajo si me quedo en casa para cuidar a un familiar gravemente enfermo con el coronavirus?

Si trabaja para un empleador con un mínimo de 50 empleados dentro de 75 millas de distancia del lugar de su trabajo, ha trabajado por lo menos un año y un mínimo de 1250 horas el año anterior de ausentarse de su trabajo, su empleador tendrá que darle hasta 12 semanas para tomar un permiso laboral protegido para cuidar a un padre, cónyuge, pareja doméstica, hija menor, o un hijo mayor dependiente con una enfermedad grave. Para más información, ver [Cuidando Un Familiar + Mi Trabajo](#).

14. Si me mandan del trabajo a casa temprano, o me

dicen que no me presente a mi turno programado, ¿puede decidir mi empleador no pagarme?

Depende. Si su empleador lo manda a casa porque hay poco trabajo después de que usted se haya reportado a trabajar, entonces si, el empleador tiene que pagarle la mitad de sus horas programados para ese turno. (Si se le programo menos de cuatro horas, se le deben dos horas de pago. Si se le programo mas de ocho horas, se le deben cuatro horas de pago). También tiene derecho a que se le pague por reportarse si tiene que llamar antes de un turno programado y se le dice que no venga a su turno porque el negocio va lento (conocido como "Reporting Time" en inglés).

Si un empleador lo manda a su casa o le indica que no venga a trabajar porque el empleador ha sido alentado u ordenado a cerrar el negocio o limitar las operaciones por las autoridades gubernamentales, o de lo contrario esta razonablemente preocupado por la seguridad de los empleados, entonces el empleador no es obligado a pagarle Reporting Time Pay por su turno programado, sin embargo, puede solicitar Dias de Enfermedad Pagadas bajo la Ley de Familias Primero Coronavirus Acta de Respuesta.

Mas información esta disponible en

https://www.dir.ca.gov/dlse/FAQ_ReportingTimePay.htm

15. La guardería o escuela de mi hija/o esta cerrada debido al coronavirus. ¿Puedo tomarme un tiempo libre del trabajo para cuidar a mi hija/o? ¿Qué puedo hacer para recibir ingresos?

A partir del 2 de abril, si su empleador tiene menos de 500 empleados, su empleador debe brindarle 12 semanas de vacaciones pagadas protegidas, a 2/3 de su tasa de pago normal, hasta un máximo de \$200 por día, según la Ley de Familias Primero Coronavirus Acta de Respuesta. Sin embargo, si su empleador tiene menos de 50 empleados, puede solicitar una exención.

Si su empleador tiene 25 o mas empleados trabajando en el mismo lugar en California, puede tomarse hasta 40 horas cada año para atender una emergencia en la guardería o escuela de su hija/o. Un cierre debido al coronavirus califica como tal emergencia. Sin embargo, aun debe notificarle a su empleador con anticipación que tiene la intención de tomarse este tiempo libre.

También puede ser elegible para el Seguro de Desempleo si ha agotado todas las demás opciones para el cuidado, pero tiene que faltar al trabajo para quedarse en casa con su hija/o debido al cierre de una escuela. Solicite el Seguro de Desempleo en www.EDD.ca.gov. Para obtener mas información, consulta [el sitio web del EDD sobre](#)

coronavirus.

16. ¿Qué pasa si soy indocumentado? ¿Cómo puedo obtener ingresos si no puedo trabajar?

Desafortunadamente, los trabajadores indocumentados no pueden obtener el Seguro de Desempleo. Solo las personas con autorización legal para trabajar en los E.E.U.U. son elegibles para el Seguro de Desempleo (por ejemplo, asilados, refugiados, beneficiarios de DACA, personas con estatus de protección temporal TPS, residentes legales permanentes (incluso si su tarjeta verde ha expirado) y personas que han sido extendidos un Documento de Autorización de Empleo (EAD en inglés) mientras su solicitud de estatus de inmigración legal está pendiente).

Sin embargo, los trabajadores indocumentados pueden obtener ingresos de otros programas, que incluyen:

Por ejemplo, considere a una trabajadora indocumentada que pierde su trabajo y se deprime demasiado como para trabajar como resultado: no califica para el Seguro de Desempleo porque es indocumentada. Pero ella puede calificar para SDI. (Tenga en cuenta que los trabajadores necesitan una prueba de su condición médica de un médico para calificar para SDI).

Consulte nuestra hoja informativa sobre los trabajadores indocumentados para obtener más información.

17. Estoy cubierto por una orden de quedarse en casa (o shelter-in-place) de mi condado o estado, pero mi empleador todavía me exige que vaya a trabajar. ¿Qué pasa si no voy a trabajar? ¿Pueden despedirme y qué puedo hacer para obtener ingresos?

Si su empleador le exige que trabaje en violación de una orden del gobierno de quedarse en casa, puede solicitar días de enfermedad pagados o una licencia no-pagada pero donde su trabajo queda protegido. A partir del 2 de abril, si su empleador tiene menos de 500 empleados, puede tener acceso a 2 semanas de días de enfermedad pagados para el aislamiento exigido por el gobierno según la Ley de Familias Primero Coronavirus Acta de Respuesta.

Si tiene una condición de salud subyacente, también es posible que pueda tomarse 12 semanas de licencia laboral protegida bajo la Ley de Derechos de la Familia de California. Para ser elegible, debe trabajar para un empleador con al menos 50 empleados en un radio de 75 millas, haber trabajado para su empleador durante al

menos un año y haber trabajado al menos 1250 horas en ese año. La licencia también puede estar disponible para trabajadores con discapacidades como un cambio razonable.

Más allá de los días de enfermedad pagados, si tiene una condición de salud subyacente y su proveedor de atención médica o un funcionario de salud local certifica que no debe trabajar, puede solicitar el Seguro Estatal de Incapacidad (SDI en inglés) del Departamento de Desarrollo del Empleo (EDD en inglés) en www.EDD.ca.gov. Si su empleador lo despide por no venir a trabajar, no afectará su elegibilidad para SDI.

Si su empleador lo despide por no venir a trabajar en cumplimiento de una directiva del gobierno, es posible que tenga un reclamo por despido injustificado en violación de la política pública.

Si es despedido, puede solicitar los beneficios del Seguro de Desempleo con el EDD. Consulte la Pregunta 1 para obtener más información sobre el Seguro de Desempleo.

Si renuncia, aún puede ser elegible para recibir el Seguro de Desempleo si puede establecer que tenía «buena causa» para dejar su trabajo, lo que puede incluir un temor razonable y de buena fe por su seguridad, y que tomó medidas razonables para resolver el problema antes de dejar su trabajo, como solicitar un permiso o días de enfermedad pagados.

18. Tengo preguntas adicionales, ¿dónde puedo recibir información legal gratuita de alta calidad sobre mis derechos?

DISCLAIMER

Por favor tenga en cuenta que debido a que los E.E.U.U. se encuentran en un estado de emergencia, las leyes y los procedimientos legales de cumplimiento asociados están cambiando rápidamente. El contenido de este documento no tiene la fuerza y el efecto de la ley. Este documento tiene la intención de solamente proporcionar claridad al público con respecto a los requisitos existentes según la ley o las políticas de varias agencias.